

ATUALIDADES DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL

PEMBROKE COLLINS

CONSELHO EDITORIAL

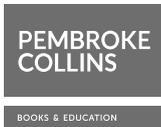
PRESIDÊNCIA Felipe Dutra Asensi

CONSELHEIROS Adolfo Mamoru Nishiyama (UNIP, São Paulo)
Adriano Moura da Fonseca Pinto (UNESA, Rio de Janeiro)
Adriano Rosa (USU, Rio de Janeiro)
Alessandra T. Bentes Vivas (DPRJ, Rio de Janeiro)
Arthur Bezerra de Souza Junior (UNINOVE, São Paulo)
Aura Helena Peñas Felizzola (Universidad de Santo Tomás, Colômbia)
Carlos Mourão (PGM, São Paulo)
Claudio Joel B. Lossio (Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal)
Coriolano de Almeida Camargo (UPM, São Paulo)
Daniel Giotti de Paula (INTEJUR, Juiz de Fora)
Danielle Medeiro da Silva de Araújo (UFSB, Porto Seguro)
Denise Mercedes N. N. Lopes Salles (UNILASSALE, Niterói)
Diogo de Castro Ferreira (IDT, Juiz de Fora)
Douglas Castro (Foundation for Law and International Affairs, Estados Unidos)
Elaine Teixeira Rabello (UERJ, Rio de Janeiro)
Glaucia Ribeiro (UEA, Manaus)
Isabelle Dias Carneiro Santos (UFMS, Campo Grande)
Jonathan Regis (UNIVALI, Itajaí)
Julian Mora Aliseda (Universidad de Extremadura, Espanha)
Leila Aparecida Chevchuk de Oliveira (TRT 2ª Região, São Paulo)
Luciano Nascimento (UEPB, João Pessoa)
Luiz Renato Telles Otaviano (UFMS, Três Lagoas)
Marcelo Pereira de Almeida (UFF, Niterói)
Marcia Cavalcanti (USU, Rio de Janeiro)
Marcio de Oliveira Caldas (FBT, Porto Alegre)
Matheus Marapodi dos Passos (Universidade de Coimbra, Portugal)
Omar Toledo Toribio (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Peru)
Ricardo Medeiros Pimenta (IBICT, Rio de Janeiro)
Rogério Borba (UVA, Rio de Janeiro)
Rosângela Tremel (UNISUL, Florianópolis)
Roseni Pinheiro (UERJ, Rio de Janeiro)
Sergio de Souza Salles (UCP, Petrópolis)
Telson Pires (Faculdade Lusófona, Brasil)
Thiago Rodrigues Pereira (Novo Liceu, Portugal)
Vanessa Velasco Brito Reis (UCP, Petrópolis)
Vania Siciliano Aieta (UERJ, Rio de Janeiro)

ORGANIZADORES:

ALEXANDRE MAGNO BORGES PEREIRA SANTOS, ANGELICA DENISE KLEIN,
DORIVAL FAGUNDES COTRIM JUNIOR E VIVIANNE PEIXOTO DA SILVA

ATUALIDADES DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL



PEMBROKE COLLINS

Rio de Janeiro, 2020

**Copyright © 2020 Alexandre Magno Borges Pereira Santos, Angelica Denise Klein,
Dorival Fagundes Cotrim Junior e Vivianne Peixoto da Silva (orgs.)**

DIREÇÃO EDITORIAL Felipe Asensi
EDIÇÃO E EDITORAÇÃO Felipe Asensi
REVISÃO Coordenação Editorial Pembroke Collins
PROJETO GRÁFICO E CAPA Diniz Gomes
DIAGRAMAÇÃO Diniz Gomes

DIREITOS RESERVADOS A

PEMBROKE COLLINS

Rua Pedro Primeiro, 07/606
20060-050 / Rio de Janeiro, RJ
info@pembrokecollins.com
www.pembrokecollins.com

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

Nenhuma parte deste livro pode ser utilizada ou reproduzida sob quaisquer meios existentes sem autorização por escrito da Editora.

FINANCIAMENTO

Este livro foi financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro, pelo Conselho Internacional de Altos Estudos em Direito (CAED-Jus), pelo Conselho Internacional de Altos Estudos em Educação (CAEduca) e pela Pembroke Collins.

Todas as obras são submetidas ao processo de peer view em formato double blind pela Editora e, no caso de Coletânea, também pelos Organizadores.

A886

Atualidades do trabalho e da seguridade social / Alexandre Magno Borges Pereira Santos, Angelica Denise Klein, Dorival Fagundes Cotrim Junior e Vivianne Peixoto da Silva (organizadores). – Rio de Janeiro: Pembroke Collins, 2020.

310 p.

ISBN 978-65-87489-23-0

1. Direito do trabalho. 2. Direito previdenciário. 3. Seguridade social. I. Santos, Alexandre Magno Borges Pereira (org.). II. Klein, Angelica Denise (org.). III. Cotrim Junior, Dorival Fagundes (org.). IV. Silva, Vivianne Peixoto da (org.).

CDD 344

SUMÁRIO

ARTIGOS.....	13
CONSIDERAÇÕES ÉTICAS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	15
<i>Ivone Laurentino dos Santos</i>	
ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR E A “ZONA CINZENTA”.....	27
<i>Brenda Maria Silveira Fuini</i>	
OS DESAFIOS DA APOSENTADORIA DA MULHER NO RGPS APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 103/2019.....	44
<i>Rozilene de Abreu Lima Ribeiro</i>	
ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO.....	62
<i>Cláudia Costa Paniago Pereira</i>	
COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL, EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO.....	79
<i>Maria José Marcos</i>	
“A ESCOLHA DE SOFIA” E A REALIDADE DAS GESTANTES E MÃES BRASILEIRAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	96
<i>Larissa Machado Cruz</i>	
POSSÍVEIS FATORES DO CONFORMISMO AO DESMONTE DO SUS.....	114
<i>Dorival Fagundes Cotrim Junior</i>	

"CORONACRISE" E AÇÕES DO GOVERNO FEDERAL: ALGUMAS LIÇÕES.....	130
<i>Dorival Fagundes Cotrim Junior</i>	
UMA ANÁLISE PRINCIPALÓGICA CONSTITUCIONAL E OS IMPACTOS DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA.....	148
<i>Ana Catharina da Silva Souza Alves</i>	
A IMPORTAÇÃO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO DE CAPITALIZAÇÃO CHILENO NO BRASIL SOB UMA ANÁLISE DO BEM-ESTAR SOCIAL.....	160
<i>Ana Carolina Fernandes Almeida</i>	
FINANCIAMENTO DOS SINDICATOS: ENTRE A TUTELA ESTATAL E A LIBERDADE SINDICAL. AVANÇOS E RECUOS PÓS REFORMA TRABALHISTA	178
<i>Lais Gonçalves Fernandes Alves</i>	
<i>Maria Eduarda de Menezes Falcão</i>	
TRANSFORMAÇÃO DA ECONOMIA E SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO.....	191
<i>Bruno Tavares Padilha Bezerra</i>	
O ADVENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E SUAS FORMAS DE INCIDÊNCIAS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DO SÉCULO XXI.....	207
<i>Abraão Lucas Ferreira Guimarães</i>	
A VIOLÊNCIA SOCIAL EM ACIDENTES DE TRABALHO: APROXIMAÇÕES COM A SEGURIDADE SOCIAL.....	225
<i>Claudia Lima Monteiro</i>	
SERVIDÃO MODERNA: INVESTIGAÇÕES SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA.....	238
<i>Amanda Cristina Silvério</i>	
O TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO FRENTE À LUTA PELA PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DO DIREITO À INFÂNCIA.....	253
<i>Amanda Cristina Silvério</i>	
OS DESAFIOS DE PROTEÇÃO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO.....	270
<i>Nivea Corcino Locatelli Braga</i>	

RESUMOS.....287

O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A REFORMA
LABORAL NO BRASIL E NO MUNDO.....289

Bruno Tavares Padilha Bezerra

NANOTECNOLOGIAS E RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO:
POSSIBILIDADES PARA A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO
PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO.....296

Rudinei Jose Ortigara

DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR.....303

Eliana dos Santos Queiroz

CONSELHO CIENTÍFICO DO CAED-JUS

Adriano Rosa	Universidade Santa Úrsula, Brasil
Alexandre Bahia	Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil
Alfredo Freitas	Ambra College, Estados Unidos
Antonio Santoro	Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil
Bruno Zanotti	PCES, Brasil
Claudia Nunes	Universidade Veiga de Almeida, Brasil
Daniel Giotti de Paula	PFN, Brasil
Denise Salles	Universidade Católica de Petrópolis, Brasil
Edgar Contreras	Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colômbia
Eduardo Val	Universidade Federal Fluminense, Brasil
Felipe Asensi	Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil
Fernando Bentes	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
GlauCIA Ribeiro	Universidade do Estado do Amazonas, Brasil
Gunter Frankenberg	Johann Wolfgang Goethe-Universität - Frankfurt am Main, Alemanha
João Mendes	Universidade de Coimbra, Portugal
Jose Buzanello	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil
KleVER Filpo	Universidade Católica de Petrópolis, Brasil
Luciana Souza	Faculdade Milton Campos, Brasil
Marcello Mello	Universidade Federal Fluminense, Brasil

Nikolas Rose	King's College London, Reino Unido
Oton Vasconcelos	Universidade de Pernambuco, Brasil
Paula Arévalo Mutiz	Fundación Universitária Los Libertadores, Colômbia
Pedro Ivo Sousa	Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil
Santiago Polop	Universidad Nacional de Río Cuarto, Argentina
Siddharta Legale	Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil
Saul Tourinho Leal	Instituto Brasiliense de Direito Público, Brasil
Sergio Salles	Universidade Católica de Petrópolis, Brasil
Susanna Pozzolo	Università degli Studi di Brescia, Itália
Thiago Pereira	Centro Universitário Lassale, Brasil
Tiago Gagliano	Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil

SOBRE O CAED-Jus

O **Conselho Internacional de Altos Estudos em Direito (CAED-Jus)** é iniciativa consolidada e reconhecida de uma rede de acadêmicos para o desenvolvimento de pesquisas jurídicas e reflexões interdisciplinares de alta qualidade.

O **CAED-Jus** desenvolve-se via internet, sendo a tecnologia parte importante para o sucesso das discussões e para a interação entre os participantes através de diversos recursos multimídia. O evento é um dos principais congressos acadêmicos do mundo e conta com os seguintes diferenciais:

- Abertura a uma visão multidisciplinar e multiprofissional sobre o direito, sendo bem-vindos os trabalhos de acadêmicos de diversas formações
- Democratização da divulgação e produção científica;
- Publicação dos artigos em livro impresso no Brasil (com ISBN), com envio da versão ebook aos participantes;
- Galeria com os selecionados do Prêmio **CAED-Jus** de cada edição;
- Interação efetiva entre os participantes através de ferramentas via internet;
- Exposição permanente do trabalho e do vídeo do autor no site para os participantes
- Coordenadores de GTs são organizadores dos livros publicados

O Conselho Científico do **CAED-Jus** é composto por acadêmicos de alta qualidade no campo do direito em nível nacional e internacional, tendo membros do Brasil, Estados Unidos, Colômbia, Argentina, Portugal, Reino Unido, Itália e Alemanha.

Em 2020, o **CAED-Jus** organizou o seu tradicional **Congresso Internacional de Altos Estudos em Direito (CAED-Jus 2020)**, que ocorreu entre os dias 22 a 24 de abril de 2020 e contou com 12 Grupos de Trabalho e mais de 500 artigos e resumos expandidos de 48 universidades e 26 programas de pós-graduação stricto sensu. A seleção dos trabalhos apresentados ocorreu através do processo de peer review com double blind, o que resultou na publicação dos 12 livros do evento: Dimensões dos direitos humanos e fundamentais (Vols. 1, 2 e 3), Direito Público em perspectiva, Direito privado: teoria e prática, Conflitos e formas de solução, Crimes e sociedade em debate, Atualidades do trabalho e da seguridade social, Diálogos sobre tecnologia e direito, Justiça e sociedade, Direito: passado, presente e futuro (Vols. 1 e 2).

Os coordenadores de GTs foram convertidos em organizadores dos respectivos livros e, ao passo que os trabalhos apresentados em GTs que não formaram 18 trabalhos foram realocados noutra GT, conforme previsto em edital. Vale também mencionar que o GT que teve mais trabalhos (Direitos humanos e fundamentais) obteve a aprovação para a publicação de 3 livros e o segundo com mais trabalhos (Temas contemporâneos) obteve a aprovação para a publicação de 2 livros.

Os coordenadores de GTs indicaram artigos para concorrerem ao Prêmio CAED-Jus 2020. A Comissão Avaliadora foi composta pelos professores Daniel Giotti e Paula (PFN), Klever Filpo (UCP/UFRRJ) e Paula Lucia Arévalo Mutiz (Fundación Universitaria Los Libertadores, Colômbia). O trabalho premiado foi de autoria de Sara Santos Moraes e Ícaro Argolo Ferreira sob o título “Subnotificação e Lei Maria da Penha: o registro como instrumento para o enfrentamento dos casos de violência doméstica contra mulher considerando o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2019)”.

Esta publicação é financiada por recursos da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ), do Conselho Internacional de Altos Estudos em Direito (CAED-Jus), do Conselho Internacional de Altos Estudos em Direito (CAEduca) e da Editora Pembroke Collins e cumpre os diversos critérios de avaliação de livros com excelência acadêmica nacionais e internacionais.

ARTIGOS

CONSIDERAÇÕES ÉTICAS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Ivone Laurentino dos Santos

Introdução

Os últimos quatro anos tem sido bem difíceis para os trabalhadores brasileiros. Seja por conta do congelamento dos gastos públicos por duas décadas; da ampliação das privatizações e concessões à iniciativa privada; da reforma da previdência e/ou das alterações em leis trabalhistas etc., o contexto não tem sido dos mais favoráveis às garantias dos direitos dos trabalhadores. Dentre as mudanças que impactaram o mundo do trabalhador, podemos citar a lei n. 13.467/2017, que propôs alterações em 201 pontos da CLT (KREIN, 2018). Esta lei, apesar dos percalços jurídicos que enfrentou e ainda enfrenta e das problemáticas que gerou e ainda gera, provocou limitações irreparáveis à curto prazo, repercutindo sobremaneira nas ações coletivas, de modo geral, e, particularmente, nas organizações sindicais.

O fato é que, a partir da reforma trabalhista feita em 2017, encabeçada pela lei n. 13.467/2017, foram criadas as condições para o esvaziamento dos sindicatos, enquanto organizações de classe, favorecendo a visão de grupos sindicais mais descentralizados e articulados com os interesses patronais (KREIN, 2018). O foco deste artigo é promover o diálogo sobre o impacto que a reforma trabalhista causou nas organi-

zações sindicais, na medida em que a lei n. 13.467/2017 condicionou o recolhimento da contribuição sindical ao consentimento do filiado, sem se preocupar com as condições dos sindicatos para implementar tais mudanças e com os problemas que uma possível inadequação poderia causar para as suas sobrevivências.

Na verdade, o recolhimento de impostos sindicais sempre foi alvo de polêmicas. Há quem defenda que a Constituição Federal de 1988(BRASIL, CF), ao determinar, no seu artigo 8, a competência da assembleia geral para fixar a contribuição da categoria profissional, para fins de custeio do sistema confederativo, - que compõe a representação sindical - tornou o recolhimento de impostos sindicais um tributo obrigatório. De fato, não faltam controvérsias teóricas sobre esta questão que, sem dúvidas, está diretamente relacionada com outro aspecto mais amplo e urgente para o mundo do trabalho: a legitimidade da organização sindical e suas relações com o Estado (MARTINS, 2010).

Na prática, também não há consenso: a obrigatoriedade da contribuição sindical causa dissonância, inclusive entre os próprios sindicalistas, que há tempos tem opiniões bem divergentes à respeito (COSTA, 1986). Dito de outro modo, o caráter, seja compulsório ou facultativo, da contribuição sindical causa divergências até mesmo entre os próprios sindicalistas; muitos são contrários ao recolhimento obrigatório do imposto, ao defenderem uma total autonomia das organizações sindicais em relação ao Estado e outros, embora também desejem autonomia e liberdade, temem que uma eventual falta do imposto - devido ao corte abrupto da contribuição sindical - acabe por prejudicar as próprias sobrevivências das entidades sindicais (CARVALHO, 2017).

O fato é que as interpretações do que prescreve a Carta Maior sobre o caráter do recolhimento dos impostos sociais são as mais variadas e as discrepâncias sobre a temática não somente persistem, como tendem a se avolumar. Afinal, seriam os impostos sindicais, de fato, tributos? Em caso afirmativo, seus recolhimentos não poderiam ter um caráter facultativo, como preconizou a Reforma Trabalhista - Lei número 13.467, de 13 de Julho de 2017, regulamentada pela Medida Provisória(MP) número 808 de 2017 -, ao vincular o desconto do imposto sindical à uma autorização expressa do trabalhador, determinando, no

seu Art. 545, que “os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados”(grifo da autora).

Ao mesmo tempo, como se não bastasse o contexto de completa inadequação entre o que determina a Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017 e os entendimentos dos agentes sociais que teriam a incumbência de aplicar e assegurar o cumprimento da mesma, na prática, o quadro político se agravou. Um evento gerou um clima ainda maior de insegurança jurídica, não somente em relação a questão do recolhimento dos impostos sindicais, mas no que se refere à toda uma legislação do trabalho: a Medida Provisória(MP) número 808 de 2017 caducou em 23/04/2018. Afinal, quais as implicações jurídicas para os Sindicatos, trazidos com a caducidade da referida Medida Provisória(MP) 808/2017, visto que esta perdeu seus efeitos, por não ter sido convertida em Lei no prazo estabelecido pela Constituição Federal?

A caducidade da referida Medida Provisória(MP), entretanto, não encerrou o debate e as polêmicas geradas até então. Assim sendo, levando em consideração a importância das instituições sindicais para a garantia do Estado Democrático de Direito, algumas questões éticas precisam ser levantadas: Afinal, qual o papel do Estado frente às instituições sindicais? Teria a reforma trabalhista(Lei número 13.467/2017), ao determinar o caráter facultativo do recolhimento do imposto sindical, uma intenção de desmobilizar os movimentos sindicais e beneficiar o mercado? Quais as reais possibilidades dos sindicatos - no contexto de recolhimento facultativo - seguirem nas suas justas lutas por benefícios para seus sindicalizados, contribuindo para o combate à violência inerente a negação dos direitos e, garantindo, dessa forma, a integridade e dignidade dos mesmos?

Por outro lado, a já referida reforma trabalhista não extinguiu o imposto sindical, apenas tornou seu recolhimento facultativo. Teriam as lideranças sindicais grandes dificuldades em mobilizar seus filiados, no sentido de garantir a efetivação das taxas sindicais? Ou, dito de outro modo, estariam os sindicatos em crise de credibilidade (CANTALICE; OLIVEIRA, 2014), o que dificultaria bastante o recolhimento dos impostos, caso se confirme a dependência do consentimento ex-

presso dos seus filiados? Os sindicatos buscam se adaptar ao contexto que se impõe, com inovações ainda tímidas, embora substantivas, na ação e organização, mas o fato é que as negociações tem sido tanto espaço de resistência e luta, quanto de conformação e legitimação do proposto pela reforma (GALVÃO et al., 2019). Como se vê, o tema é complexo. A intenção desse texto não é, de modo algum, esgotar o tema em questão – até porque seria impossível, devido a amplitude da problemática – mas apenas levantar algumas questões éticas (COMPARATO, 2006), dentre as várias que perpassam as controvérsias jurídicas atuais e que carecem de reflexão.

1. A liberdade ‘controlada’ e ‘vigiada’ dos Sindicatos, expressa na Constituição Federal (CF) de 1988.

A Constituição Federal (CF) de 1988 não foi um marco apenas para a saúde, a educação, a segurança e tantos outros direitos sociais; a Carta maior também é referência, quando se trata da Instituição sindicato e todas as questões legais e éticas inerentes à sua existência. Como dispõe o artigo 8º da Constituição Federal/1988, “é livre a associação profissional ou sindical” e tais termos expressos na Lei deixam bem claro que qualquer cidadão pode sindicalizar-se, não existindo, entretanto, o caráter de obrigatoriedade.

Seria mesmo um contrassenso obrigar alguém a se filiar ao que quer que seja, ou, a grosso modo, determinar que alguém faça política; a política deve ser entendida como a busca do consenso ou “ação em concerto”, o que vincula a sua prática à liberdade de escolha por parte de cada cidadão e cidadã (ARENDDT, 1993). Assim sendo, a Constituição Federal (CF) de 1988 estabelece a liberdade sindical individual, o que significa que o cidadão pode filiar-se ou desligar-se do sindicato, obedecendo apenas à sua própria vontade.

A liberdade do sindicato, entretanto, não é irrestrita ou ilimitada. Ao contrário, o que está posto para os sindicalistas e sindicalizados é uma espécie de «liberdade vigiada» (FOUCAULT, 2001a/ 2001b), já que o artigo 8º, I da Constituição Federal de 1988, estabelece a obrigatoriedade do registro do sindicato no órgão competente. O fato é que a Convenção de 1987 da Organização Internacional do

Trabalho(OIT), marco legal importante, no que se refere aos principais parâmetros de mudanças nas organizações sindicais e de trabalho, que assegurava um amplo direito de liberdade aos sindicatos(SÜSSEKIND, 1998), não foi ratificada pela Constituição Federal (CF) de 1988. O princípio da unicidade sindical que restringe o sindicato à área de um município, também é outro aspecto bastante limitador, a ser considerado em toda e qualquer reflexão sobre as condições postas aos sindicatos na atualidade.

Segundo MARTINS(2010), a Constituição Federal (CF) de 1988, ao não ratificar a Convenção número 1987 da Organização Internacional do Trabalho(OIT), permitindo apenas um sindicato em cada base territorial - que não pode ser inferior à área de um município - acaba por prejudicar, de forma significativa, a capacidade de mobilização dos sindicatos. Ao mesmo tempo, a referida omissão constitucional, também atenta contra o princípio da liberdade sindical, que prever o direito das pessoas, livremente se filiarem ao sindicato e pagarem, de forma espontânea, as contribuições devidas à ele, sem nenhum tipo de imposição legal. Enfim, são vários os limites impostos tanto no que se refere a caracterização de outros sindicatos, como ao livre arbítrio de seu associado de se filiar.

2. A Reforma Trabalhista e a caducidade da Medida Provisória(MP) 808/2017: ampliação das controvérsias sobre os impostos sindicais

A Lei 13.467/2017, amplamente conhecida como ‘Reforma Trabalhista’, não cumpriu o que se espera de uma ‘reforma’, no sentido de corrigir problemas já existentes e evitar que outros tantos apareçam. Para tanto, a sociedade brasileira carecia de uma reforma feita a partir de um intensivo debate com os diversos setores sociais, e não de uma reforma feita à toque de caixa, ao que tudo indica, para atender aos interesses do mercado e dos empresários que os representam. É bem verdade que a caducidade da Medida Provisória(MP) 808/2017, que regulamenta a referida Lei - publicada em 14/11/2017 - acabou por causar um impacto negativo, ainda maior, aos aspectos modificados pela reforma, mas muito antes da sua perda de validade, várias contro-

vérsias já batiam à porta do Supremo Tribunal Federal(STF), dentre elas, as questões relativas ao recolhimento dos impostos sindicais.

A questão fundamental é que a referida Lei - 13.467/2017- não somente não resolveu, como ampliou as controvérsias sobre o recolhimento dos impostos sindicais, na medida em que se fez, a partir de um argumento, no mínimo, falacioso, a favor da valorização da autonomia coletiva da vontade do trabalhador. Ora, que autonomia coletiva da vontade é possível em um contexto de desemprego estrutural e de total ausência das garantias efetivas contra a perda do trabalho? O fato é que a Lei 13.467/2017 funcionou no sentido de manter a relação de dependência da instituição sindicato com o Estado(COSTA, 1986), agravando sobremaneira a situação posta pela Constituição Federal de 1988, ao consentir aos sindicatos uma liberdade vigiada e controlada pelas instituições de Poder desse mesmo Estado.

Enfim, a reforma trabalhista em questão se transformou em um grande imbróglio, antes mesmo da caducidade da Medida Provisória(MP) 808/2017, tornando-se mais uma reforma que não atendeu, de fato, as necessidades efetivas dos trabalhadores e, desse modo, se configurando como um arsenal de obstáculos jurídicos e indefinições éticas(WHITAKER, 2007) que, no mínimo, dificultam as lutas e movimentos trabalhistas. E o mais grave: promoveu a judicialização de questões que poderiam ter sido resolvidas no fórum adequado da política.

3. Algumas das várias questões éticas sobre os impostos sindicais, pós decisão do Supremo Tribunal Federal(STF), sobre o ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical

Quando a política, como busca de consenso ou como “ação em concerto”em prol do bem comum e, portanto, como construção da felicidade coletiva(ARENDT,2018), fracassa, um dos primeiros efeitos é a judicialização dos processos, pelas partes que se sentem prejudicadas pelos encaminhamentos jurídicos dados à determinadas questões. O problema fundamental é que a judicialização tende a não encerrar, na prática, as controvérsias sobre os aspectos considerados destoantes de

leis, decretos, medidas provisórias e similares. Com a Lei 13 467/2017, conhecida como 'Reforma Trabalhista', não foi diferente.

Por 6 votos a 3, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, na manhã do dia 29 de Junho de 2018, declarar a constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista responsável pela extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical. O dispositivo foi questionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, em outras 18 ADIs ajuizadas contra a nova regra e na Ação Declaratória de constitucionalidade (ADC) 55, que tentava o devido reconhecimento da validade da mudança na legislação, até então, em vigor. Por conta do fato de que as ações tramitaram de forma conjunta, a referida decisão aplica-se à todos os processos.

Prevaleceu o entendimento do Ministro Luiz Fux, apresentado no dia anterior(28/06/2018), quando o julgamento foi iniciado. Entre os argumentos expostos por ele - que foi acompanhado pelos ministros Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Cármen Lúcia - está o de que não seria razoável que a contribuição sindical fosse imposta à trabalhadores e empregadores, devido ao aspecto - já comentado nesse texto - de que a Constituição Federal de 1988 determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado à uma entidade sindical. Por conta disso, na visão dos ministros citados, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, de modo algum, afrontaria a Carta Maior.

Mas como se vê, o placar (6 a 3) mostra que também entre os ministros do Supremo Tribunal Federal(STF) - a mais alta Corte do País - não houve consenso, o que acaba por alimentar as divergências e controvérsias à respeito. Temos, de fato, um problema ético inerente as relações entre o público e o privado, ou, entre o Estado e as instituições com fins lucrativos ou particulares, e os Sindicatos, como instituições privadas que são, acabam por serem apontados, quando se trata de debater as prioridades do Estado e suas responsabilidades (RODRIGUES; LIMA, 2007). Mas para que sejamos verdadeiramente éticos, precisamos incluir nesse debate todas as instituições privadas e não focarmos apenas nos Sindicatos, esquecendo as grandes empresas que atuam em sintonia com os interesses do mercado financeiro.

De qualquer modo, para além de toda e qualquer controvérsia, o fato é que, apenas declarar a constitucionalidade do ponto da Reforma

Trabalhista, que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical, não chega nem perto de resolver os problemas éticos da relação Estado/Sindicatos, visto que a Constituição Federal(CF) de 1988, ao não materializar integralmente o princípio da liberdade sindical - como manda a Convenção de 1987 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - afasta de modo irremediável, qualquer perspectiva pluralista e democrática e determina a unicidade sindical, como forma exclusiva de garantir a legitimidade da representação da atuação sindical. Trata-se, inegavelmente, de um modo bem objetivo de estabelecer a contribuição compulsória, como única alternativa para o fortalecimento e manutenção dos sindicatos.

A questão que não quer calar: quais os efeitos políticos de simplesmente tornar o recolhimento do imposto facultado, sem que se pense, coletivamente, as alternativas para a sobrevivência dos sindicatos? Não há dúvidas de que tal decisão pode trazer um prejuízo irreparável na arrecadação do sistema sindical brasileiro, com efeitos nefastos na atuação das entidades sindicais, como agentes imprescindíveis da representação coletiva trabalhista.

Na prática, uma atitude tão radical e arbitrária serviria, pura e simplesmente, para prejudicar a instituição Sindicato, que há tempos, devido ao seu caráter ambíguo - que deriva tanto dos diferentes usos que dele podem fazer os donos do poder, quanto do uso que, em determinadas ocasiões, dele podem fazer, os próprios trabalhadores (RODRIGUES, 2009) - já se encontra por demais fragilizada. De qualquer modo, a pergunta que fica é: a quem interessa desqualificar a atuação dos responsáveis diretos pela defesa dos interesses e direitos de todos os integrantes das respectivas categorias profissionais?

Dito de outro modo: a quem interessa sindicatos desarticulados e sem condições de realizar as suas atividades de mobilização de seus sindicalizados? A célere aprovação de uma reforma trabalhista, cheia de aspectos limitantes para os trabalhadores, certamente foi favorecida por uma dinâmica sindical acostuada à ação institucional, muitas das vezes, limitada, que, ao responder ao grande desafio de mobilizar os trabalhadores em um cenário de contrarreformas, teve sérias dificuldades (COLOMBI, 2019).

Considerações Finais.

A dignidade da política está na liberdade. Na verdade, a política é liberdade. No Brasil, há mais de 30 anos que foi instituído o Estado Democrático de Direito, a democracia continua no plano da formalidade. Em tese, superamos a ditadura militar; ao menos legalmente, nos libertamos, mas, na prática faltam mecanismos sociais garantidores de uma democracia substancial, que favoreçam a participação de todos. Mais grave do que isso é o fato de que vivemos, na atualidade, uma tentativa explícita de desmonte das instituições habilitadas a promover a luta pela construção e fortalecimento desses mecanismos, sem os quais a nossa já tão frágil democracia fenecerá.

Para além das polêmicas que persistem sobre o caráter do recolhimento dos impostos sindicais, onde, de um lado, há quem enfatize amparos legais para a contribuição sindical obrigatória e, do outro lado, quem afirme a constitucionalidade do recolhimento facultativo, o fato é que, se hoje temos direitos trabalhistas minimamente respeitados é, sem dúvidas, por conta da atuação dos sindicatos em todo país, no sentido de não admitir abusos de autoridade e retrocessos negadores dos direitos, arduamente conquistados pelos trabalhadores, ao longo dos anos.

A questão não se restringe ao modo de recolhimento de impostos: compulsório ou facultativo; trata-se de decidirmos que tipo de sociedade queremos: uma sociedade em que todos se fazem representar ou uma sociedade em que um ‘punhado’ de pessoas – despreparadas e desarticuladas – decidem os destinos de milhões de brasileiros e brasileiras. Em suma, não se trata de ser contra ou a favor de uma reforma trabalhista, mas de exigir que os protagonistas políticos de toda e qualquer reforma, ajam com o mínimo de decência e responsabilidade, levando em consideração os interesses daqueles que fatalmente serão afetados pelas suas decisões: os trabalhadores, através da consulta aos seus legítimos representantes sindicais.

Caso contrário, seguiremos assistindo a um amontoado de decisões que cumprem apenas e tão somente o ingrato papel de desestabilizar juridicamente as vidas dos trabalhadores e o mais grave: ampliar o desemprego, tornando-o, cada vez mais, estrutural. Trocando em miúdos: tivemos uma Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) – feita à

toque de caixa - que impactou negativamente sobre os sindicatos, regulamentada por uma Medida Provisória(808/2017) que caducou.

E agora? Quem responderá por essa celeuma jurídica em que nós, trabalhadores e empregadores, nos encontramos? E o Estado brasileiro? O que teria a dizer a respeito? Enfim, a quem interessa esse interminável processo de judicialização de questões que deveriam ser tratadas, prioritariamente, no âmbito da política? Não se trata, evidentemente, dessa política negadora dos direitos de uma grande maioria, mas de uma política autêntica, voltada para o bem comum e, para a construção de uma sociedade democrática, que respeita os direitos humanos e que, portanto, caminha para se constituir como um espaço de amplo debate, de inclusão e de afirmação de dignidade e liberdade para todos.

Referências Bibliográficas

- ANDRADE, Luiz Gustavo de; PAVELSKI, Ana Paula. Reflexos da reforma trabalhista na contribuição sindical: tributo que persiste com caráter obrigatório. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 34-45, nov. 2017.v Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/122550>
- ANTUNES Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital São Paulo: Boitempo; 2018.
- ARENDT, Hannah. A Dignidade da Política: Ensaios e Conferências. Organizador, Antônio Abranches; tradução Helena Martins e outros. Rio de Janeiro: Relume- Dumará, 1993.
- Arendt, Hannah. Ação e a Busca da Felicidade. Organizadora e notas Heloisa Starling; tradução Virginia Starling. 2 edição. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2018.
- BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de

1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.
Diário Oficial da União 2017; 14 jul.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado. http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/con1988_05.10.1988/art_225_.shtm Último acesso em Janeiro de 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. Revista Mercado do Trabalho. Política em Foco 63-Out. 2017. p. 82-94. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf

CANTALICE, Welington Barros; OLIVEIRA, Roberto Vêras. A crise do sindicalismo do setor público: o caso do Sintesp. In: Oliveira, Roberto Vêras. (org.) Dinâmicas atuais do trabalho na Paraíba: leituras sociológicas [online]. Campina Grande: EDUE-PB, 2014, pp. 281-308 Disponível em: <http://books.scielo.org/id/p8kpd/pdf/oliveira-9788578793319-11.pdf>

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. As centrais sindicais e a reforma trabalhista - enfrentamentos e dificuldades. Tempo Social, revista de sociologia da USP, Sep.-Dec. 2019. v. 31, n. 3 pp. 217-236.

Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/152129/158224>

COSTA, Sergio Amad. A questão do Imposto Sindical. Rev. Adm. Emp. Rio de Janeiro. 26(3): 81-84. Jul./Set., 1986 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901986000300010

COMPARATO, Fábio Konder. Ética - Direito, Moral e Religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

FOUCAULT, Michel. Microfísica do Poder. 16ª. ed. Tradução de Roberto Machado; Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979; 2001a.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir. Nascimento da prisão. 24ª. ed. Tradução Raquel Ramallete. Metrópolis: Vozes, 1987; 2001b.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva—Consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social, Revista de sociologia da USP*, 2018. v. 30, n. 1 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

RODRIGUES, Leôncio Martins. O sindicalismo corporativo no Brasil. Scielo Books. In: *Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas sociais, 2009. pp. 38-65. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/cghr3/pdf/rodrigues-9788579820267-04.pdf>

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2ª edição, 1998.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al.(Orgs.) *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017

Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>

VIEIRA, Teresa Rodrigues. *Bioética - Temas atuais e seus aspectos jurídicos*. Brasília: Editora Consulex, 2006.

WHITAKER, Maria do Carmo(Org.). *Ética na vida das empresas - Depoimentos e experiências*. São Paulo: DVS Editora, 2007.

ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR E A “ZONA CINZENTA”

Brenda Maria Silveira Fuini

1 INTRODUÇÃO

O instituto do teletrabalho surgiu na Europa durante os primórdios do século XVI com a transação do feudalismo para o capitalismo e somente foi reconhecido de fato com o advento da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, também denominada de Reforma Trabalhista, promulgada pelo governo do Presidente Michel Temer.

A Lei disciplinou o teletrabalho através da criação do Capítulo II-A, por meio do qual o legislador tratou de especificar nos arts. 75-B e seguintes a conceituação, anteriormente indefinida e bastante conflituosa no meio doutrinário, além de constar expressamente sobre o contrato de trabalho e delimitar instruções ao empregador a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

No entanto, embora conhecido apenas como teletrabalho, este subdivide-se em 6 (seis) principais categorias, denominadas: a) trabalho em domicílio; b) trabalho em escritórios-satélite; c) trabalho em telecentros; d) trabalho móvel; e e) trabalho em empresas remotas off-shore; as quais tem em comum as variáveis que diferenciam o teletrabalho do trabalho comum, sendo: a questão do local/espço de traba-

lho, que na maioria das vezes é na residência do empregado, o horário/tempo de trabalho que pode ser estabelecido por acordo mútuo entre as partes, o tipo de contrato e as competências requeridas de acordo com o conteúdo do trabalho.

Todavia, apesar de estabelecido em Lei os meios de prevenção que o empregador deve adotar para evitar acidentes de trabalho no teletrabalho, diversos são os incidentes decorrentes da atividade laboral que geram ao empregador um tipo de responsabilidade denominada objetiva, a qual independe de dolo ou culpa para configurar a obrigação deste para com o trabalhador.

Assim, tendo como problema central as questões concernentes ao acidente de trabalho no teletrabalho, mais especificamente na categoria do trabalho em domicílio ou *home office*, a discussão e o objetivo do presente artigo pauta-se na análise da responsabilidade objetiva adotada ao empregador que se vê obrigado a reparar os danos causados ao empregado.

Metodologicamente, há o enfoque descritivo com a utilização da pesquisa bibliográfica baseada na análise de legislação, doutrinas, artigos científicos e jurisprudências atualizadas relacionadas à temática.

O artigo foi estruturado através de três seções principais, as quais se subdividem em tópicos, de forma que a primeira parte trata da regulamentação do teletrabalho no Brasil por meio da conceituação básica do que é este tipo de trabalho e a evolução histórica do mesmo até chegar ao que hoje tem-se regulamentado por meio da Reforma Trabalhista.

Posteriormente, a segunda seção tratará da importância da Organização Internacional do Trabalho como mediadora na prevenção da saúde e segurança do trabalho, sendo especificadas as principais Convenções ratificadas pelo Brasil e o reflexo destas no ambiente de trabalho.

Por fim, a terceira seção abordará as questões envolvendo a responsabilidade civil objetiva e subjetiva do empregador no caso de acidentes por atividades laborais, sendo objeto de estudo julgado que consolidou a teoria da responsabilidade objetiva passível nestes casos.

2 ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO: REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

2.1 Conceituações básicas e evolução histórica do teletrabalho

Historicamente, o instituto do teletrabalho ou trabalho em domicílio surgiu na Europa nos primórdios do século XVI com a transição do feudalismo para o capitalismo mercantil, ocorrendo a transformação do produtor em comerciante e capitalista. Exemplo típico da época foi a indústria do livro na Alemanha, onde os comerciantes capitalistas forneciam a matéria-prima aos artesãos que eram obrigados a trabalhar somente para eles. Esta prática reiterada fez surgir um costume que se difundiu pelo tempo, de modo que o artesão passou a receber por cada peça de pano fabricada, a qual representava o preço de sua obra, realizando, portanto, a transição do pequeno artesanato para a grande produção.

Mais adiante, com a Revolução Industrial iniciada no século XVIII na Inglaterra, a substituição da mão de obra pelas máquinas a vapor fez surgir a ideia de diminuição de custos, aumento da produtividade e consequente obtenção de lucro. Isto porque com o avanço progressivo da grande indústria e o recuo da pequena empresa, o fenômeno da produção em massa da mercadoria industrializada provocou o receio da substituição total do homem pela máquina, fato que não se consolidou totalmente.

Ao final do século XIX, entretanto, a produção em massa não mais atendia às exigências do mercado, ensejando a mudança no sistema de produção e trazendo a tona a inserção do modelo taylorista. Nesta modalidade, o trabalho continuou sendo realizado no chão das fábricas, todavia, já se verificava a modificação nos meios de produção, a seleção e treinamento dos trabalhadores, a supervisão contínua e principalmente o aperfeiçoamento da tecnologia e o acesso à sua utilização.

O avanço tecnológico fez abrolhar no empregador a ideia de terceirização e fragmentação do trabalho, tornando viável a redução dos gastos com deslocamento dos empregados, espaço físico dentro da empresa, despesas extras e alimentação. Surge, deste modo, novos tipos de trabalhos que, aliados à utilização da tecnologia, fez crescer o teletrabalho.

A figura do teletrabalho, também denominado trabalho em domicílio ou *home office*, é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como aquele “efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção”. Além disso, a própria OIT, em sua sistematização, conceitua o teletrabalho quanto a diferentes variáveis, sendo: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho).

No ordenamento jurídico pátrio, há algumas definições a respeito do teletrabalho e, nesta ótica, dizem que é “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.” (SILVA, 2000, p.584).

Amauri Mascaro, em sua obra, atenta para as dificuldades em estabelecer uma noção do que seria o teletrabalho:

Não há conceito legal de trabalho a distância, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial de serviços. Não há rigor conceitual porque ainda está por ser feito o estudo desses meios e a forma como na sociedade contemporânea vem sendo utilizado.” (NASCIMENTO, 2011, p. 1010).

Em estudo realizado com teletrabalhadores em 10 países europeus, além do Japão e dos EUA, destaca-se que há 6 principais categorias de teletrabalho (EUROPEAN COMMISSION, 2000), sistematizados por Rosenfield e Alves (2011b):

a) trabalho em domicílio: também identificado com o termo *small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;

b) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;

c) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador

que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;

d) trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;

e) trabalho em empresas remotas ou off-shore: call-centers ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;

f) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

Em suma, todas essas modalidades têm em comum a flexibilização dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a eles.

Além disso, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, dentre as alterações, destaca-se finalmente a nova disciplina do teletrabalho, por meio da criação do Capítulo II-A.

O Art.75-B da CLT passou a considerar como teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Por outro lado, o legislador incluiu no inciso III do Art.62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando completamente o avanço tecnológico que permite atualmente que os empregadores controlem a localização exata do trabalhador.

Ademais, no tocante ao parágrafo primeiro do art.75-C previu-se que para o início do teletrabalho é necessário mútuo acordo entre empregador e empregado e, em relação ao art. 75-D da Lei, foi estabelecido previamente que não pode ocorrer a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade laboral devido ao princípio da alteridade.

3 A OIT COMO MEDIADORA NA PREVENÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho, conforme dispõe Denise Pires Fincato (2009, p.110):

É uma agência da Organização das Nações Unidas e tem como objetivos precípuos a promoção da justiça social e o exercício dos direitos humanos e trabalhistas reconhecidos a nível internacional. Fundada em 1919 pela Conferência da Paz, tem como princípio basilar a idéia de que a paz universal e permanente só podem basear-se na justiça social. Sua missão consiste em garantir condições decentes de trabalho e de vida a todos¹⁶. É a única organização internacional com estrutura tripartite na qual participam em situação de igualdade, com pleno direito à voto, representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores¹⁷. As questões de saúde e segurança no ambiente de trabalho são debatidas por diversos setores, departamentos e programas da OIT.

Na legislação nacional, especificamente a respeito da proteção da saúde e segurança do trabalhador, existem, além das normas Constitucionais, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Portaria nº 3.214/78 e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Em matéria de saúde e segurança do trabalho, o Brasil é um dos países que mais ratifica Convenções no mundo e há, atualmente, pelo menos 21 Convenções ratificadas pela OIT, sendo as mais abrangentes a Convenção 155 e a 161.

Aprovada pelo parlamento brasileiro através do Decreto Legislativo nº 2, de 1992, e promulgada pelo então Presidente da República Itamar Franco pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, a Convenção 155 da OIT trata da Saúde e Segurança dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, orientando os signatários a adotarem políticas para prevenção de acidentes e danos à saúde relacionados com a atividade laboral ou que sobrevenham durante o trabalho.

Além disso, tratou ainda das relações entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam e supervisionam, ressaltando a necessidade de estudos contínuos em matéria de saúde e segurança do trabalho a fim de identificar problemas principais que geram riscos antes mesmo destes ocorrerem.

Já a Convenção 161, editada quatro anos mais tarde, foi aprovada pelo parlamento em 14 de dezembro de 1989 por meio do Decreto

Legislativo nº 86, e promulgada em 22 de maio de 1991 através do Decreto nº 127. Esta estabelece o dever de formular e aplicar políticas nacionais que estabeleçam progressivamente serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, cabendo aos países signatários valarem pela independência dos profissionais que prestem serviços de saúde no trabalho.

Além disso, além de outras tantas convenções ratificadas como a Convenção 12, 16, 42 e 120, em 1976 a OIT criou o PIACT - Programa Internacional para a Melhoria das Condições e Meio Ambiente de Trabalho - maior e mais importante programa na área de saúde e segurança do trabalho, cujo intuito é promover e apoiar iniciativas dos Estados-membros de estipular e alcançar objetivos definidos a fim de tornar o trabalho mais humano.¹

Diante todo o exposto é fácil concluir que, tanto no cenário internacional quanto no cenário brasileiro, a Organização Internacional do Trabalho desenvolve papel fundamental na luta pelo trabalho digno e com ambiente propício, exercendo seu poder através de Convenções que discutem as formas de proteção à saúde e segurança do trabalho. Cabe ressaltar que os direitos humanos estão diretamente atrelados às questões econômicas, então se o empregado dispõe de um ambiente de trabalho com condições insalubres, conseqüentemente haverá menos rendimento e lucro para o maior interessado na relação, no caso o empregador.

4 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ACIDENTES LABORAIS

A autonomia no trabalho, conforme alude Rosenfield e Alves (2011, p.213) integra uma dimensão operacional ligada às exigências

1 "O Programa busca, por conseguinte, a melhoria da qualidade de vida do trabalho em todos os seus aspectos, entre outros, a prevenção de acidentes ou doenças profissionais, aplicação mais ampla dos princípios da ergonomia, ordenamento do horário de trabalho, melhoria do conteúdo e da organização do trabalho e das condições de trabalho em geral, maior preocupação com o elemento humano na transferência de tecnologias." BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Prevenção de acidentes industriais maiores, São Paulo: Fundacentro, 2002, p. 6.

funcionais e operacionais, identitária, marcada pela busca de liberdade e realização, e ainda uma dimensão social, vez que a individualização faz parte do reconhecimento social.

Assim, em termos concretos, a autonomia no trabalho nada mais consiste que a autodeterminação do trabalhador e sua responsabilidade para delimitar seu método de trabalho, os elementos utilizados, etapas, procedimentos, o local e as horas de trabalho, surgindo daí a ideia de autonomia atribuída ao teletrabalho.

A Constituição Federal de 1988 estabelece como direito fundamental de todo ser humano a vivência em um meio ambiente equilibrado e saudável, enquadrando neste contexto o meio ambiente laboral. Relativamente aos direitos sociais específicos ao trabalhador, o art.7º, inciso XXVII da Lei Maior positivou a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Mas, de quem é a responsabilidade da efetiva proteção à saúde do empregador?

Primeiramente cumpre ressaltar que a responsabilidade divide-se em subjetiva e objetiva, sendo a subjetiva regra geral no ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, para configurar a obrigação de indenizar é necessária a comprovação de dolo ou culpa.

Entretanto, o Código Civil Brasileiro, no art.927 traz a responsabilidade objetiva, por meio da qual o dever de indenizar existirá independente da comprovação de dolo ou culpa, *ipsis litteris*:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Assim, diversas são as divergências doutrinárias no tocante à responsabilidade civil aplicável em caso de acidente de trabalho no teletrabalho. Oliveira (2002, p. 239-240) afirma que:

Para acolhimento da indenização acidentária, uma vez constatada a ocorrência dos danos, passa-se à etapa seguinte para verifi-

car-se se também ocorreu um ato ilícito (culpa do empregador) e, ainda, se há uma ligação necessária entre esse ato e o dano, isto é, um nexo de causalidade. Se o acidentado, autor da ação indenizatória, não comprovar a presença desses dois pressupostos, não terá êxito na sua pretensão. Como leciona o Desembargador Sérgio Cavalieri Filho, ‘o conceito de nexo causal não é jurídico; decorre das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado’. É até possível determinar a reparação de dano sem a constatação de culpa, em algumas hipóteses expressamente previstas (culpa objetiva), mas é inviável condenar, em qualquer hipótese, em que não se vislumbra o nexo causal. Para obter os direitos acidentários cobertos pelo seguro da Previdência Social, por exemplo, basta que se comprove o nexo causal do acidente com o trabalho do segurado. No entanto, para conseguir a reparação do direito comum (responsabilidade civil) é imprescindível que se comprove, além do nexo causal, a culpa ou dolo do empregador.

O Tribunal Regional do Trabalho da 23^a Região decidiu neste sentido:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E LUCROS CESSANTES. ACIDENTE DE TRABALHO. INOCORRÊNCIA. REPARAÇÕES. INDEVIDAS. É certo que a indenização decorrente de acidente de trabalho, quer pelo dano material quer pelo dano imaterial, encontra assento constitucional (art. 5º, incisos V e X, da CF) e infra constitucional (art. 186, 187 e 927, parágrafo único, do Código Civil), porém para a sua fixação, imperiosa a comprovação da lesão, do ato omissivo ou comissivo do empregador e do nexo de causalidade. Nesses moldes, o laudo pericial médico elaborado de forma minuciosa e altamente técnica, demonstrando a inexistência de incapacidade laborativa, assim como a constatação de doença degenerativa, portanto, sem nexo de causalidade com o trabalho desenvolvido pelo Reclamante, determina a indicação de ausência dos requisitos essenciais para incursão dos empregadores no instituto da responsabilização civil por danos provocados

ao acidentado advindos de ato ilícito, com dolo ou culpa, ante a falta do nexos causal ou concausal entre o dano experimentado e o ato cometido. De fato, o magistrado não está adstrito à conclusão contida no laudo pericial, mas para afastá-la deve haver elementos que demonstrem de forma incontestada que, indubitavelmente, as situações postas não são ou foram vivenciadas pelo Autor ou, ainda, que o laudo pericial encontra-se em contradição com o conjunto probatório. Constatando essas inexistentes nos presentes autos. (TRT-23-RO: 00380.2007.096.23.00-5, Relator: Desembargador Edson Bueno, Turma Recursal do Mato Grosso, Data de Publicação: 29/05/08.)

Contra-pondo-se à regra, outros doutrinadores entendem que a responsabilidade do empregador deverá ser objetiva, ou seja, sem que haja a necessidade de comprovação de dolo ou culpa, conforme explica José Cairo Júnior (2005, p.87):

[...] analisadas todas as premissas supramencionadas, como a cláusula de incolumidade implícita no contrato de trabalho, a questão do conteúdo mínimo legal do pacto laboral, formado por cláusulas determinadoras da obrigação de segurança, os fatores criados ou potencializados pelo empregador, que aumentam o risco do acidente do trabalho, forçoso é concluir que a responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho, prevista na Carta Magna, é de natureza contratual.

De acordo com Marcelo Braghini (2019, p.304-305):

Não obstante o legislador constitucional ter reconhecido no art.7º, XXVII, da CF a responsabilidade subjetiva do empregador, ao destacar “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, **quando incorrer em dolo ou culpa**”, devemos reconhecer, paralelamente, que o evento acidentário, na modalidade evento típico, ou pela nocividade ambiental associada ao fator tempo, que tenha por resultado a doença do trabalho/profissional, qualquer destes resultados representam a concretização dos **ris-**

cos ambientais do trabalho, e por ser considerado um dano ambiental típico, sua norma de regência deveria ser o art.14, §1º, da Lei nº 6.938/81, que estabelece a regra do poluidor pagador, vejamos “é o poluidor obrigado, **independentemente da existência de culpa**, a indenizar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade”, expressão do art.225, §3º, da CF, interpretação que estaria em consonância com a categorização do meio ambiente do trabalho feita através da disposição constitucional do art.200, VIII, da CF.

Como exemplo, explica Denise Pires Fincato (2008, p.158) que a *Ley General de Seguridad Social-LGSS* da Espanha adota, de maneira expressa e legal, que em situações de teletrabalho, está o acidentado exonerado da prova do nexo de causalidade, bastando ao empregado fazer prova do local e hora do acidente para pressupor o liame causal, conforme: “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo*” (art. 115.3).

Além disso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em decisão proveniente de Recurso Ordinário que julgou a culpa do empregador por acidente de trabalho da empregada que, na época, exercia a função de “acabamentista/cortadeira” e foi afastada nove anos depois por ter adquirido tendinite, aplicou a responsabilidade objetiva:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. **O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger “todos os locais de trabalho”, sem distinção (artigo 154 da CLT).** É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela po-

dendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação à eventual doença profissional constatada, **mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc.** Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (TRT-3 – RO: 1626808 00208-2006-143-03-00-2, Relator Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 17/09/2018, DJMG. Página 14. Boletim: Sim.) **(grifo nosso)**

No tocante às normas de saúde e segurança do trabalho, a NR 17, Norma Regulamentadora que visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, especificou no tópico 17.5 as condições ideais de trabalho, dentre elas:

17.5.2. Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto:

a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO;

- b) índice de temperatura efetiva entre 20° C (vinte) e 23° C (vinte e três graus centígrados);
- c) velocidade do ar não superior a 0,75m/s;
- d) umidade relativa do ar não inferior a 40 (quarenta) por cento.

Destarte:

17.5.3. Em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

- a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;
- b) devem ser incluídas pausas para descanso;
- c) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento.

Por fim, a Convenção 155, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho adotou medidas de saúde e segurança do trabalho, tendo como objetivo principal “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho ou tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho”.

De acordo com Delgado (2012, p. 626):

A regra geral mantém-se com a noção de responsabilidade subjetiva, mediante aferição da culpa do autor do dano, mesmo

que presumida (art 159, CCB/1916; art 186, CBB/2002), Entretanto se a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano (no estudo em questão, a empresa) implicar por sua natureza, risco para os trabalhadores envolvidos, ainda que em decorrência da dinâmica laborativa imposta por esta atividade, incide a responsabilidade objetiva fixada pelo Direito (art. 927, parágrafo único do CBB/2002).

Em outras palavras, embora a Constituição Federal tenha estabelecido que o empregador deve agir com dolo ou culpa para ser civilmente responsabilizado em caso de acidente de trabalho, diversas decisões proferidas por Varas e Tribunais Regionais do Trabalho já vem adotando a teoria da responsabilidade objetiva quando caracterizada a atividade de risco e o acidente sofrido em decorrência das condições às quais o empregado é exposto. Por este motivo, é necessário observar caso a caso, não limitando a aplicação apenas às normas constitucionais e tendo em vista que atualmente há a predominância da responsabilidade objetiva nas determinações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, levando em consideração todo o contexto histórico que fez surgir a entidade do teletrabalho, podemos afirmar que o ideal da comercialização em massa e a conseqüente diminuição dos custos deu ênfase a esse instituto que realocou o homem do então ambiente de trabalho nas empresas para um novo ambiente de trabalho: em domicílio.

Embora a nova tecnologia tenha permitido essa inovação, acidentes de trabalho tornaram-se mais corriqueiros, levando o legislador a repensar o tipo de responsabilidade na qual o empregador se encaixa. Surge então, a responsabilidade objetiva, disposta no artigo 927 do Código Civil, a qual independe de dolo ou culpa para configurar a obrigação de reparação por parte do empregador, bastando apenas a ligação entre o horário de trabalho e a atividade laboral do empregado.

Além disso, decisões de tribunais como o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região já entendem pela aplicação desta modalidade de responsabilidade, partindo do pressuposto que o fato do empregado

trabalhar em domicílio não exime o empregador de observar as normas de saúde e segurança, elencadas principalmente pela Norma Regulamentadora nº 17 e em Convenções ratificadas pela Organização Internacional do Trabalho.

Por este motivo a OIT, além das normas constitucionais, Consolidação das Leis do Trabalho e a Portaria nº 3.214/78 é um dos maiores órgãos mediadores na prevenção à saúde e segurança do trabalho do empregado no ambiente laboral, criando convenções acerca do tema e desenvolvendo políticas que auxiliam no combate ao trabalho precário.

Portanto, partindo do pressuposto de que em matéria do tipo de responsabilidade aplicável ao empregador nos casos de acidente de trabalho no teletrabalho não há, legalmente, norma expressa, é possível vislumbrar a ineficácia legislativa no tocante à temática, sendo de suma importância a presença de organizações como a OIT para fixar, ainda que por meio de convenções, normas que devem ser seguidas por todos os países que a ratificam, incluindo o Brasil, a fim de garantir maior segurança àqueles que estão diariamente expostos a imprevistos laborais, surgindo daí a necessidade de se aplicar a responsabilidade objetiva, atualmente predominante nas decisões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador.** LEX MAGISTER. Porto Alegre. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina/23686422-REFLEXOES-SOBRE-AS-NORMAS-DA-OIT-E-O-MODELO-BRASILEIRO-DE-PROTECAO-A-SAUDE-E-A-INTEGRIDADE-FISICA-DO-TRABALHADOR.aspx>. Acesso em: 13 jul. 2019.

BRAGHINI, Marcelo. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.** 1.ed. São Paulo, JHMIZUNO: 2019.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** RO 1626808 00208-2006-143-03-00-2. Recurso ordinário. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PRO-

- FISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. Recorrida: Ana Lúcia Pires Moreira. Relator: Heriberto de Castro, 17 de setembro de 2008. **Lex:** decisão do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, Juiz de Fora, p.14, 2008.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Brasília, DF.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região**. RO 00380.2007.096.23.00-5. Recurso Ordinário. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E LUCROS CESSANTES. ACIDENTE DE TRABALHO. INOCORRÊNCIA. REPARAÇÕES. INDEVIDAS. Relator: Edson Bueno, 29 de maio de 2008. **Lex:** decisão do Tribunal Regional Federal da 23ª Região, Mato Grosso, 2008.
- CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo, Editora LTr: 2005.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo, Editora LTr: 2012.
- MAGELA MELO, Geraldo. **O teletrabalho na nova CLT**. ANAMATRA, Brasil, 28 jul. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 13 jul. 2019.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo, Saraiva: 2011.
- OIT Brasília. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 jul. 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo, Editora LTr: 2002.

PIRES FINCATO, Denise. Acidente do Trabalho e Teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Rio Grande do Sul, n. 4, p. 138, jul/set. 2008.

PIRES FINCATO, Denise. Saúde, Higiene e Segurança no Teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Rio Grande do Sul, n. 9, p. 110, out/dez. 2009.

ROSENFELD, Cinara L; ALVES DE ALVES, Daniela. Autonomia e Trabalho Informacional: o Teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p.207-233, jan. 2011.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **O Teletrabalho**. v. 64. n. 5. p. 583-587. São Paulo, Revista LTr: 2000.

TELES MARTINS DA ROCHA, Cháris; SPANIER AMADOR, Fernanda. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. FGV EBAPE, v. 16, n. 1, jan/mar. 2018. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/54516/71104>. Acesso em: 13 jul. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Norma Regulamentadora n.17**. Disponível em: http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_17.html. Acesso em: 14 jul. 2019.

OS DESAFIOS DA APOSENTADORIA DA MULHER NO RGPS APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 103/2019.

Rozilene de Abreu Lima Ribeiro

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca analisar as alterações trazidas pela Reforma da Previdência no tocante a alteração da idade mínima para aposentadoria das mulheres no Regime Geral da Previdência Social - RGPS, oferecida por meio da PEC nº6/2019, que restou posteriormente aprovada como Emenda Constitucional nº 103, promulgada em 12 de Novembro de 2019.

Neste âmbito a pesquisa pretende apontar questões afetas a estas alterações, bem como apresentar o cenário social em que vivem as mulheres no Brasil, as desigualdades e a discriminação de raça e gênero, com a finalidade de averiguar se a população brasileira está pronta para igualdade de gênero em sentido formal e material.

A metodologia utilizada no presente trabalho será de ordem qualitativa, trabalhando a análise de dados e doutrina a respeito do tema utilizaremos os dados oficiais do governo, como IBGE, que indicam que a idade mínima elevada para aposentadoria da mulher no RGPS trará desafios estruturais, bem como outras fontes que possibilitem o levantamento dos dados sobre a realidade das mulheres frente ao mercado de trabalho, análise demográfica e a estrutura social de dominação e opressão.

Para tanto na elaboração da pesquisa será adotado o método dedutivo, a produção do conhecimento será baseada em estatísticas e estudos, fundamentada em doutrinas, pesquisas e indicadores nacionais, para garantir a correta análise do tema, pois o objetivo da pesquisa é demonstrar e proporcionar uma reflexão sobre os aspectos negativos que a idade mínima de 62 anos para aposentadoria da mulher no RGPS pode ocasionar, caso não se iguale as oportunidades no mercado de trabalho, surtindo efeitos reflexos na dignidade da trabalhadora, ao passo que o Estado deve atuar de forma a aplicar o princípio da igualdade inclusiva não prejudicando a natureza social do trabalho.

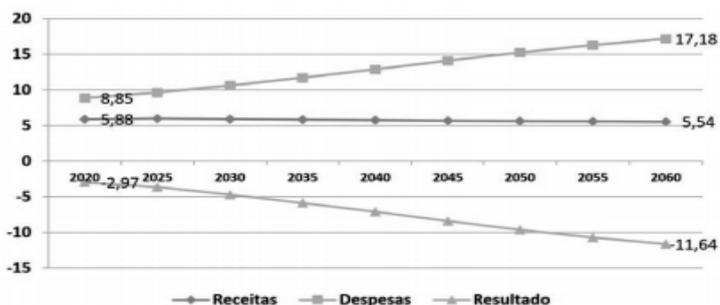
Busca-se analisar os desafios reais da reforma Previdenciária, se atende ao interesse da sociedade de melhor distribuição de renda, uma vez que impõe a mulher degradação laboral, a minoração de sua jornada de trabalho (devido a jornada dupla), diminuição salarial, prejudicando sua dignidade como pessoa, pelas desigualdades de gênero.

1 RAZÕES DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA

O desequilíbrio das contas públicas no Brasil no contexto histórico, instituiu a maior razão para a Reforma da Previdência, o argumento utilizado para modificar a ordem constitucional iniciou-se em dezembro de 2016 com a PEC nº 287 e os debates sobre o Déficit da Previdência Social, transformaram-se nos argumentos centrais da PEC nº 556/2019, além de questões ligadas a gestão da previdência e da seguridade social como um todo.

Associados ao argumento da existência do déficit pelo Governo Federal, as razões são sustentadas nos índices de envelhecimento da população, o aumento da expectativa de sobre vida da população, o desemprego e a crescente informalidade, o crescente numero de benefícios com a queda de arrecadação previdenciária. A recessão econômica e a crise fiscal (que atinge União, Estados e Municípios), de acordo com a Exposição de Motivos nº 22/2019 do Ministério da Economia, a evolução das despesas com benefícios do Regime Geral de Previdência Social, aumentaria a porcentagem do Produto Interno Bruto (PIB), que por conseguinte eleva o “déficit” do RGPS. Abaixo gráfico exemplificativo/estimativo para melhor entendimento.

Gráfico 1 - Estimativa de Evolução da Despesa, Receita e Resultado do RGPS em % do PIB - 2020 -2060



Fonte: IBGE. Ministério da Economia. Secretaria do Tesouro Nacional. AMB (2019)

Segundo a Associação dos Magistrados Brasileiros - AMB (2019, p.8), de acordo com o Relatório Resumido da Execução Orçamentária da Secretaria do Tesouro Nacional (STN), base 12/2018 – o gráfico considera financiamento do RGPS -, a evolução das despesas da União, elevaria o déficit, para 11,64% do PIB - até 2060. Caso não ocorresse a Reforma da Previdência.

Ascendendo o argumento de insustentabilidade da previdência social, bem como da assistência social, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) por indicadores demográficos, aponta que razão de dependência de idosos com 60 anos ou mais no Brasil, em 2050, alcançará 52,10%, projeção entre a população potencialmente inativa (aposentados e pensionistas - PNEA) e a população potencialmente ativa (trabalhadores em atividade - PEA).

Com a proposta de uma Reforma Estrutural, o governo lança a proposta original de “A NOVA PREVIDENCIA PARA TODOS”, aliando os estudos da PEC nº 287 culminado a Proposta de Reforma (ou seja, A Nova previdência para futuros entrantes), que após ajustes e debates, surgiu a PEC nº6, que foi aprovada, resultando na Emenda Constitucional nº 103, promulgada em 12 de Novembro de 2019.

O discurso que norteou o início da Proposta de Reforma da Previdência foi criar um benefício universal para todos os brasileiros ao atingir a idade mínima, preservar o caráter de solidariedade de geração com repartição simples, visando impactar significativamente na distribuição de renda.

A Proposta de Reforma corrige enormes desigualdades e injustiças existentes em nosso modelo previdenciário. Ao estabelecer idade mínima progressiva para todos e igualá-las ao término do período de transição, fará com que ricos deixem de se aposentar muito antes dos pobres e desprotegidos. (INSPER, 2018)

As razões para a Reforma da Previdência foram inúmeras, porém os impactos sobre o argumento de equidade e justiça social lançam verdadeiros desafios para a aposentadoria das mulheres, levando em consideração os indicadores sócio-demográficos incontestáveis, e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

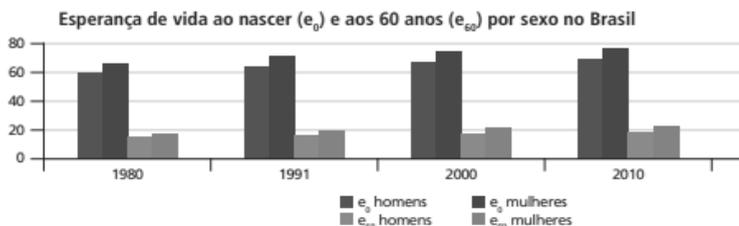
2 APOSENTADORIA DA MULHER NO RGPS E SEUS DESAFIOS

Para abordar os desafios que a Reforma da Previdência trará para as mulheres, no âmbito do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, é necessário inicialmente entender a trajetória da proposta de reforma, analisados sobre a perspectiva sócio-demográfica (ou seja, problemas sociais em sua relação com os problemas demográficos).

A proposta original da Reforma da Previdência pelo governo, estipulava a equiparação da idade mínima em 65 anos, e o tempo mínimo de contribuição de 25 anos, ambos sem diferenciação de sexo. As razões seria que as mulheres são maioria na população com 51,7%, vivem em média mais que os homens, apesar deste cenário são as que menos contribuem para a Previdência Social.

Analisado pelos indicadores da Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio – PNAD (2015), observa-se a veracidade da alegação.

Gráfico 2 - Esperança de vida ao nascer - 2014



Fonte: IBGE/Censos Demográficos. PNAD (2014) e MS/SIM

Assegura o IBGE (2018) que “cresceu a proporção de idosos na população brasileira, o que demanda maior atenção a temas como seguridade social, proteção no mercado de trabalho, acessibilidade, cuidados, entre outros.” E embasa sua afirmação em indicadores da pesquisa estatísticas de gênero, lançada no informativo de Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero - CMIG (Minimum Set of Gender Indicators - MSGI), relativos a igualdade de gênero e empoderamento feminino.

Com relação às mulheres idosas, sua expectativa de vida aos 60 anos (CMIG 41) era maior do que a dos homens e aumentou entre 2011 e 2016. Em 2011, a expectativa de vida de uma mulher de 60 anos no Brasil era de 23,1 anos e passou para 23,9 em 2016. Já a dos homens subiu de 19,6 para 20,3 anos. (IBGE, 2018).

A trajetória da Reforma da Previdência foi modificada, a medida que foi alvo de críticas, e crescente debates políticos e reivindicações sociais, pelas proporções conhecidas inclusive internacionalmente das desigualdades de gênero no Brasil. Para CANOTILHO (1998) os Princípios do Estado de Direito e o núcleo dos direitos sociais devem ser observados, para que possa ocorrer eventuais modificações das Leis, pois “o princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social.” (CANOTILHO, 1998, p.320).

Percebeu-se que o impacto trazido pela idade mínima única, seria a reprodução da desigualdade, a economia na mudança sobre os gastos previdenciários relativizados aos indicadores sociodemográficos retirados do IBGE (principal fonte de dados demográficos no Brasil) seria uma penalidade enorme para a mulher, e desconsideraria as diferenças demográficas e culturais do país.

Em uma análise geral e ampla, no ano anterior a Reforma Previdenciária, o INSS (2018) informou que a média mensal de contribuintes para o RGPS era um total de 51.138.581 (dados populacionais 2017), desses tiveram concedidas aposentadoria por idade 17.197 para homens, contra 26.534 para mulheres apenas em Dezembro de 2018, não sendo muito diferente a proporcionalidade nos meses anteriores.

Assim a PEC nº6/2019 foi aprovada, referente ao Regime Geral de Previdência Social, a idade mínima de 62 anos para a mulher, e 65 anos para o homem. Além disso, aumentou o tempo de contribuição mínima para 20 anos para homens, permanecendo 15 anos para mulheres.

Notadamente, à reforma previdenciária alcançará economia para gestão da previdência e da seguridade social, mas também trará maiores desafios para a aposentadoria das mulheres, é o que precede o levantamento dos dados sobre a realidade das mulheres frente ao mercado de trabalho, análise demográfica e a estrutura social de dominação e opressão, referenciadas a seguir.

2.1 Dupla Jornada da mulher

Pensar sobre desigualdades sociais no Brasil surgem questões diversas, como renda (na ordem econômica), raça, etnia, geração, classe, gênero (na ordem socioeconômica). Embora na última década o Brasil tenha avançado, as desigualdades e a discriminação de raça e gênero afetam a maioria da população.

Segundo o Departamento de Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIESSE (2019), a PEC 06/2019 tende a agravar as desigualdades de gênero existentes no mercado de trabalho e as relações familiares, “intensificando ainda mais as dificuldades que as mulheres enfrentam para adquirir os pré-requisitos necessários a uma proteção adequada no final da vida laboral.” (DIESSE, 2019).

Aumentando-se a idade mínima para a aposentadoria da mulher, foi ignorada a jornada dupla de trabalho. Um dos indicadores socioculturais demonstram que a maioria das mulheres tem o papel de cuidadora dos dependentes da família e das tarefas do lar.

O IBGE (2018) é responsável pelas estatísticas oficiais brasileiras, seus indicadores corroboram o retrato das desigualdades, as mulheres trabalham em média 73% a mais de horas que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas), ou seja, as mulheres trabalham em média 8,40 horas semanais a mais que os homens, somando-se a jornada remunerada e a jornada doméstica. Contudo, como demonstra a tabela 1, as diferenças se ampliam dentre faixas de idade mais elevadas.

Tabela 1 - Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos - 2016

Características selecionadas	Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade			
	Sexo			
	Homens		Mulheres	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)
Brasil	10,5	0,6	18,1	0,5
Cor ou Raça				
Branca	10,4	0,8	17,7	0,7
Preta e Parda	10,6	0,7	18,6	0,6
Grupos de idade				
14 a 29 anos	9,6	0,9	15,8	1,1
30 a 49 anos	10,9	0,7	18,8	0,6
50 a 59 anos	10,5	0,9	19,2	0,8
60 anos ou mais	10,8	1,3	19,3	1,3

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2016)

A sobrecarga de trabalho é prejudicial as mulheres de forma física e profissionalmente. O IBGE, na Síntese de Indicadores Sociais (2015) mostra que 90% das mulheres ocupadas também são responsáveis pelas tarefas domésticas, já para os homens 28,6% é o percentual.

O grande desafio para construção de trajetória no mercado de trabalho com qualidade, com promoções, ou assumir maior carga horária, alteram o sistema dos domicílios chefiados ou que a mulher está dedicada. Desta forma, a mulher obriga-se em muitos casos a optar por trabalhar em ocupações com carga horária reduzida, um fator primordial no diferencial de inserção no mercado de trabalho entre homem e mulher, influenciando diretamente na aposentadoria da mulher.

2.1.1 Ocupação parcial

A vida econômica ativa da mulher reflete diretamente na situação previdenciária. Na análise da DIESSE (2019) as mulheres continuam em desvantagem em relação ao homem quanto as condições de trabalho.

o fato de as mulheres terem menor envolvimento com a atividade econômica e trabalharem durante menos tempo e em piores condições faz com que sua contribuição para a previdência também ocorra em situação desvantajosa. No longo prazo, isso resulta em maiores dificuldades para o cumprimento dos pré-requisitos necessários à obtenção de uma proteção adequada ao final da vida laboral.. (DIESSE, 2019, p.3)

Os dados do IBGE (2018) denunciam que mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados (segunda jornada), em muitos casos trabalham em tempo parcial, uma média 28,2% das mulheres necessitam trabalhar em tempo parcial, e a necessidade aumenta quanto a cor ou raça.

Tabela 2 - Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas , em trabalho por tempo parcial - 2016

Grandes Regiões	Total		Sexo			
			Homens		Mulheres	
	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)
Brasil	20,2	0,7	14,1	1,1	28,2	0,8
			Branco			
Brasil	17,8	1,1	11,9	1,8	25,0	1,3
			Preto ou pardo			
Brasil	22,3	0,9	16,0	1,4	31,3	1,1

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2016).

Entre as mulheres predomina a aposentadoria por idade no RGPS, devido a maior dificuldade que as mulheres possuem para acumular o tempo mínimo exigido para a aposentadoria por tempo de contribuição. Resultando diretamente em salário de benefício baixo para a

mulher, além de trabalhar mais (com jornada dupla), a mulher tem um outro desafio: ganhar menos após a aposentadoria.

2.2 Diferença Salarial

A discriminação salarial das mulheres no mercado de trabalho é recorrentemente divulgada pela vasta literatura e indicadores divulgados no tocante a dificuldade de inserção ocupacional das mulheres no mercado de trabalho.

Em relação aos **rendimentos médios do trabalho** (CMIG 13), as mulheres seguem recebendo cerca de $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem. Contribui para a explicação deste resultado a própria natureza dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres, em que se destaca a maior proporção dedicada ao trabalho em tempo parcial. (IBGE, 2018).

Neste recorte, o estudo de indicadores do IBGE (2016) demonstra que fatores discriminatórios serão novamente desafios para as mulheres, mesmo quando as horas de trabalho se equiparam (modifica-se para 86,7% o ganho em comparação aos rendimentos dos homens), surge a exigência de maior qualificação (tratando-se de ensino superior completo, as mulheres recebem 63,4% do que os homens).

Tabela 3 - Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade - 2016

Grandes Regiões	Homens		Mulheres	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)
Brasil	2 306	2,7	1 764	1,4
	Branco			
Brasil	3 087	4,2	2 234	2,0
	Preto ou pardo			
Brasil	1 624	1,2	1 283	0,9

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2016)

Com a grande desigualdade de rendimentos entre os gêneros, essa estatística sócio-demográfica aduz que fica reduzida a capacidade contributiva da mulher, e estas dependem da aposentadoria por idade.

A exigência da idade mínima de 62 anos será o maior desafio para a mulher, ao arcar com os reflexos dos custos da reforma previdenciária. Apesar do critério que permitirá as mulheres se aposentar 5 anos mais cedo do que os homens, em idade e tempo de contribuição, os indicadores do Anuário Estatísticos da Previdência Social (2017) traz à baila, dados que mesmo diante da existência de diferença quinquenal dos gêneros, a aposentadoria por idade das mulheres é de 62,8% concedidas pelo RGPS, contra 37,2% dos homens. A medida que aposentadoria por tempo de contribuição é 68,10% para homens, contra 31,9% para mulheres.

Continuando a análise, os indicadores da DATAPREV (2014) na Infologo, indicam que a mulher tem menos tempo de contribuição (média apenas 16 anos) para as 50% com o benefício concedido de aposentadoria por idade. As mulheres que se aposentam por idade, em média recebem R\$1177,88 contra R\$1.396,00 dos homens. Uma diferença que dispara, se considerar a média de R\$2.504,00 recebido por homens que se aposentam por tempo de contribuição, é o que diz Marilane Teixeira (2019), professora de economia e pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho.

Corroborando a análise, a DIEESE (2019) diz que em média, os valores dos benefícios pagos a mulheres, são inferiores aos pagos a homens. Dizendo mais:

Em 2017, o valor médio dos benefícios ativos no RGPS para o conjunto dos beneficiários foi equivalente a R\$ 1.336,29. O valor médio pago aos homens foi de R\$ 1.516,29; e às mulheres, de apenas R\$ 1.153,83 - uma diferença de 31% e inferior à média nacional. (DIEESE, 2019, p.5).

Agora, impondo-se a essas mulheres maior tempo de espera para aposentar-se, sujeitando a um salário benefício menor, considerando seu tempo de sobrevivida maior que o homem, sofrem o impacto de sobreviver com o mínimo existencial.

A combinação de dupla jornada e a diferença salarial, deixam a mulher em desequilíbrio dada a sua inserção precária no mercado do trabalho, devido a dinâmica ocupacional que será abordada a seguir.

2.3 Informalidade e Desemprego

A esta altura, os indicadores espelham a jornada dupla das mulheres (por vezes devendo optar por jornada parcial em trabalho remunerado), e a diferença salarial que corresponde a realidade da população feminina economicamente ativa e inativa.

O cenário atual reflete a realidade brasileira na qual as desigualdades se estruturam em torno de desvantagens historicamente acumuladas. As mulheres começam a trabalhar antes da ocasião própria, não contribuindo com a previdência (impossibilidade idade ou falta de registro), e ocupam funções menos valorizadas socialmente (como cuidadora, doméstica).

A DIESSE (2019) em análise técnica retrata que a inserção das mulheres no mercado de trabalho tem condições mais desfavoráveis, que se caracteriza com as condições de emprego. Concluindo:

- O envolvimento das mulheres na atividade produtiva, mesmo tendo apresentado crescimento nos últimos anos, é menor do que o dos homens. A taxa de participação dos homens no mercado de trabalho era de 71,5%; e, das mulheres, de 52,7%.
- As **mulheres estão em ocupações menos valorizadas socialmente do que os homens**, concentrando-se nas áreas de educação, saúde e serviços sociais (21%), comércio e reparação (19%) e serviços domésticos (14%) – atividades que se caracterizam como extensão do trabalho doméstico não remunerado (limpeza, educação e cuidados). (...)
- As taxas de desocupação femininas também permanecem bastante superiores às masculinas, chegando ao patamar de 13,5%, em 2018, contra 10,1%, para os homens. Na faixa de 19 a 24 anos, marcada por altas taxas de desemprego, quase um terço (27,2%) das mulheres estava desocupada.

- Do total de mulheres ocupadas, 23,3% trabalhavam sem carteira de trabalho e 23,9% estavam em atividades por conta própria ou auxiliares da família, ou seja: **quase metade (47%) das mulheres inseridas no mercado de trabalho não possuía registro em carteira, o que dificulta a contribuição previdenciária.**
- Das 40,8 milhões de mulheres ocupadas, mais de um terço (35,5% ou 14,5 milhões) declararam não estar contribuindo para a Previdência naquele momento. Esse percentual é de 62% entre as trabalhadoras domésticas e de 68% entre as “por conta própria”.
- >Cerca de 1/3 (35%) das mulheres inseridas no mercado de trabalho ganhava até um salário mínimo. Dessas, 64% não estavam contribuindo para a Previdência naquele momento. (DIEESE, 2019, p. 6-5) (destacou-se)

Para melhor compreensão da dinâmica ocupacional da mulher no mercado de trabalho, além da difícil inserção, a informalidade nos setores que a maioria esta inserida permitem caracterizar o perfil da mão de obra.

A Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua, corrobora a informação, os indicadores do IBGE (2016) proporcionaliza que 37% das mulheres no Brasil estão em trabalhos informais, em aspecto demográfico não rural, enquanto o homem a proporção é de apenas 34,40%. Esse indicador sofre maior variação, ao verificar fatores culturais raça e demográficos, veja a tabela:

Tabela 4 - Proporção de pessoas ocupadas em trabalhos informais, em relação ao total de pessoas ocupadas em atividades não agrícolas - 2016

Grandes Regiões	Sexo			
	Homens		Mulheres	
	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)
Brasil	34,4	0,8	37,0	0,7
	Branco			
Brasil	28,3	1,3	30,2	1,3
	Preto ou pardo			
Brasil	39,8	0,8	43,7	0,9

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2016)

Ao perquirir-se a razão entre indivíduos na informalidade e população ocupada, as mulheres são disparadamente mais afetadas. A categoria de menor adesão ao RGPS são as trabalhadoras domésticas.

Na análise das condições de vida da população brasileira, realizada pelo IBGE (2016) demonstra-se que as mulheres estão mais expostas a situações de precariedade ocupacional (entenda-se subemprego, informalidade e desproteção social). Em 2013, as mulheres eram em média 34,10% da População de Economia Ativa - PEA em trabalhos precários, destacando-se negativamente em trabalho informal sem remuneração (8%), trabalho informal com rendimento menor de 1 salário mínimo (15,1%) e trabalho doméstico sem carteira assinada (2,9%), dados retirados da tabela 5.

A participação menor das mulheres no mercado de trabalho é um desafio global, segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, novos estudos afirmam que “as mulheres são menos propensas a participar do mercado de trabalho do que os homens e têm mais chances de estarem desempregadas na maior parte do mundo” (OIT, 2018).

Na tabela a seguir, poderá analisar a proporção desses trabalhos precários desagregado por gênero, e tipo ocupação da população economicamente ativa:

Tabela 5 - Proporção de trabalhadores precários em relação a PEA - 2013

Brasil	Sexo	
	Homens	Mulheres
	Proporção	Proporção
PEA (16 anos ou mais)	100	100
<i>1. Trabalho informal sem remuneração</i>	<i>4,4</i>	<i>8</i>
1.1. Ocupado em atividade não mercantil	3,2	5
1.2. Ocupado em trabalho não remunerado	1,2	3
<i>2. Trabalho informal - rendimento menor que 1 s.m.</i>	<i>11,6</i>	<i>15,1</i>
2.1. Empregado sem carteira assinada	5,1	3,5
2.2. Trabalhador doméstico sem carteira	0,2	5,7
2.3. Trabalhador por conta própria	6,2	5,9
2.4. Empregador	0,1	0
3. Trabalho informal - rendimento entre 1 e menos de 2 s.m.	13,7	11
3.1. Empregado sem carteira assinada	7,3	5,3
3.2. Trabalhador doméstico sem carteira	0,2	2,9
3.3. Trabalhador por conta própria	5,9	2,7
3.4. Empregador	0,3	0,1
Total (1+2+3)	29,7	34,1

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2016)

O reflexo dessa taxa de desocupação, de acordo com a última Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua – PNAD, dos 13 milhões de desempregados no Brasil, as mulheres somam o maior percentual com 51% , enquanto os homens 49%.

Nas palavras da Diretora-Geral Adjunta de Políticas da OIT, Deborah Greenfield, as perspectivas da mulher estão longe de igualar-se a do homem no mundo do trabalho, e completa:

Seja sobre acesso ao emprego, desigualdade salarial ou outras formas de discriminação, precisamos fazer mais para reverter essa tendência persistente e inaceitável com a implementação de políticas adaptadas às mulheres, levando em conta também as demandas desiguais que elas enfrentam em relação a responsabilidades domésticas e de cuidados de outros membros da família. (OIT, 2018)

Caso um dia se iguale a participação e condições de trabalho para homem e mulher, os desafios e impactos serão reduzidos e seja alcançado o crescimento econômico e a justiça social entre os gêneros.

3 DA NECESSIDADE DA APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Os desafios da aposentadoria da mulher encontram-se diretamente ancorado na necessidade da aplicação do princípio da igualdade, esse veda as diferenciações arbitrárias abordadas anteriormente, devendo as situações desiguais ser tratadas desigualmente.

Para melhor entender a abordagem de uma igualdade inclusiva, destaca-se um dos vários dispositivos da Constituição Brasileira de 1988 que trás o princípio da igualdade, a exemplo o artigo 5º, *caput*, que diz “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

A mulher proporcionalmente tem tratamento arbitrariamente desigual em relação ao homem no mercado de trabalho, de acordo com

as peculiaridades que lhe é imposta, busca-se uma igualdade proporcional e não uma igualdade absoluta relativa ao homem. A Reforma da Previdência deveria considerar como significação jurídica a real aplicabilidade da igualdade:

O preceito magno da igualdade é a norma voltada quer para o aplicador da lei quer para o próprio legislador. Deveras, não só perante a norma posta se nivelam os indivíduos, mas a própria edição dela sujeita-se ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas. A lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da igualdade e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes. (BANDEIRA DE MELLO, 1999, p. 9 e 10)

A sociedade atual é complexa, há necessidade de proteção da mulher nas condições desfavoráveis no mercado de trabalho por ocasião da dupla jornada, diferença salarial, informalidade e ao desemprego. A mera forma de aplicação da lei, que atribui idade mínima de 62 anos para mulher (diferente ao homem, com idade mínima de 65 anos), não é garantia suficiente da igualdade.

A Alteração da idade mínima para a mulher segurada do RGPS afeta diretamente sua dignidade, provoca prejuízo ao acesso a seu direito fundamental à Previdência Social. Entende-se que o princípio da igualdade é pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que, portanto, não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário.

Um direito fundamental a subsistência humana não pode ser disciplinado exclusivamente pela norma resultante na Emenda Constitucional nº 103/2019, tal aplicação clássica desconsidera a jurisdição de proteção social, para SAVARIS (2018) “problemas processuais previdenciários, próprios de um processo em que se discute a existência de direito fundamental à subsistência digna, reclamam

aplicação de institutos processuais conforme a Constituição da República”, dentre eles referencio o princípio da igualdade tão necessário ao gênero feminino.

Isso porque, insista-se, normas processuais pensadas para a resolução de controvérsias individuais, de cunho privatístico, nem sempre serão adequadas a demandas relativas a direitos fundamentais sociais de mínimo existencial; e o paradigma pensado exclusivamente para a tutela de direitos individuais contra o agir estatal invasivo da esfera jurídico-patrimonial do particular nem sempre será adequado a demandas em que se pretende um fazer estatal dirigido à proteção social. (SAVARIS, 2018)

Assim, o Estado deve atuar de forma a melhorar o bem estar social, criando medidas legislativas que reduzam o impacto e desafio de mulheres com dupla jornada, para proteção dessa trabalhadora e possibilitando uma aposentadoria digna.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se que os desafios e impactos na aposentadoria da mulher no Regime Geral de Previdência Social são intensificados a medida que a reforma da Previdência aprovada por razões demográficas e econômicas, aumentou a idade mínima de aposentadoria urbana para a mulher, agora 62 anos.

As desigualdades entre homens e mulheres são os maiores desafios, como demonstrado por indicadores: a jornada dupla de trabalho, a jornada parcial, a diferenciação salarial, a informalidade, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, bem como o desemprego, interferem diretamente na contribuição da mulher para a previdência social, lhe impossibilitando na maioria das vezes, a contagem mínima de contribuição ou valores inferiores refletidos no salário de benefício.

Há, portanto pela frente, enormes desafios para mulheres no âmbito previdenciário, necessitando de proteção, frente as desigualdades que se estruturam em torno de desvantagens historicamente acumuladas no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- AMB. A **“Nova Previdência”**. Análise Técnica. Proposta de Emenda à Constituição nº 6/2019. Disponível em: < [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2019/05/ Analise-Tecnica-PEC-6-Nova_Previdencia-AMB.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2019/05/Analise-Tecnica-PEC-6-Nova-Previdencia-AMB.pdf)>. Acesso em 15 nov. 2019.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1999.
- CAMARANO, A. A. Diferenças na legislação à aposentadoria entre homens e mulheres: breve histórico. **IPEA**, Rio de Janeiro, n.62, p.70-77, abr.2017.
- CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almeida, 1998.
- DATAPREV. **INFOLOGO AEPS: Base de dados históricos da Previdência Social**. Disponível em < <http://www3.dataprev.gov.br/infologo/>>. Acesso em 18 nov. 2019.
- DIEESE. **PEC06/2019: as mulheres, outra vez, na mira da reforma da Previdência**. São Paulo, n.202, mar.2019. Disponível em < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec-202MulherPrevidencia.html>>. Acesso em 17 nov. 2019.
- IBGE. **Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas. Informações Demográficas e Socioeconômicas. IBGE e Coordenação de População e Indicadores Sociais, Rio de Janeiro, n.38. Disponível em < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em 17 nov. 2019.
- IBGE. **Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>> Acesso em 17 nov. 2019.

IBGE. **Séries Históricas e Estatísticas**. Disponível em: < [https://seriesestatisticas .ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=CD95](https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=CD95)>. Acesso em 16 nov. 2019.

INSPER. **A Reforma: seus princípios e seus números**. Disponível em < <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/11/A-Reforma-seus-princi%CC%81pios-e-seus-nu%CC%81meros.pdf>>. Acesso em 15 nov. 2019.

INSS. **Boletins Estatísticos da Previdência Social**. Secretaria de Previdência. Disponível em < <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/boletins-estatisticos-da-previdencia-social/>>. Acesso em 30 mar. 2020.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. AEPS 2017. Brasília, v.24, p.1-908. Disponível em < <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/01/AEPS-2017-janeiro.pdf>>. Acesso em 17 nov. 2019.

OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018**. Disponível em [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_619819/lang--pt/index .htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_619819/lang--pt/index.htm). Acesso em 18 nov. 2019.

SAVARIS, José Antonio. **Desafios de efetivação do processo previdenciário – parte um: a força das tradições processual e juspublicista**. Disponível em <https://www.joseantoniosavaris.com.br/desafios-de-efetivacao-do-processoprevidenciario--parteum-a-forca-da-das-tradicoes-processual-e-juspublicista/>. Acesso em 30 mar. 2020.

TAFNER, P. Desafios e Reformas da Previdência Social Brasileira. **Revista USP**, São Paulo, n.93, p.137-156, março/abril/maio 2012.

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Cláudia Costa Paniago Pereira

INTRODUÇÃO

O presente artigo discorre sobre assédio moral no serviço público, e tem por escopo a conscientização da vítima, do agressor e da sociedade a fim de identificar precocemente o problema e buscar soluções. Objetiva-se apresentar o conceito e alguns elementos caracterizadores do assédio moral, demonstrar o perfil do agressor e da vítima.

O assédio moral tem origem histórica na organização do trabalho, ou seja, na relação entre capital e força de trabalho. Estudado inicialmente no âmbito da psicologia, o assédio moral tornou-se objeto de estudo no mundo e em várias áreas, como no direito, como forma de proteção ao trabalhador frente aos abusos sofridos no ambiente de trabalho.

É uma realidade nas relações de trabalho, atingindo homens e mulheres de todos os níveis, tanto no setor privado quanto no público. Esse é marcado por situações agressivas, onde predominam práticas abusivas com o intuito de desvalorizar o servidor, tendo em vista que a forma de gestão e as relações interpessoais favorecem o assédio moral, já que as relações pautadas nesse ambiente de trabalho nem sempre são sadias ou prevalecem o trabalho em equipe.

No Brasil não existe legislação específica que tipifique o assédio moral no serviço público no âmbito Federal, há apenas no âmbito Estadual e Municipal, porém estas leis só possuem eficácia

para os servidores do local em que foi sancionada. Sendo assim, os órgãos jurisdicionais aplicam legislação correlata para enquadrar o assédio moral, punindo práticas contrárias à boa conduta do servidor federal.

O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa dentro da estrutura organizacional da Administração Pública, seja pelo superior hierárquico em relação aos subordinados, pelos empregados em relação aos seus superiores ou até mesmo entre colegas de trabalho. Esta prática abusiva ocorre de forma disfarçada, ou seja, por meio de atitudes sutis que são difíceis de serem identificadas como forma de desvalorizar o profissional. A exposição dos trabalhadores a estas situações humilhantes leva a degradação do ambiente laboral sadio e equilibrado, atentando contra a dignidade humana e a integridade mental e psicológica do assediado. Sendo assim, é necessário que haja a conscientização do agressor, que considera normal a prática de constranger, bem como da vítima, que não sabe identificar a ocorrência do assédio moral, e da sociedade para combater a omissão e adotar medidas preventivas, além de dispositivos legais que versem sobre o assunto no serviço público.

1. ASSÉDIO MORAL

1.1 CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias, de forma reiterada, durante a jornada de trabalho, tanto no setor privado quanto no público, desestabilizando o ambiente de trabalho, colocando em risco a dignidade e a integridade física e psíquica do assediado.

O assédio moral, também chamado de terrorismo psicológico ou, utilizando terminologia alienígena, mobbing, bullying ou harcèlement moral, é um problema social relevante que tem merecido a preocupação dos médicos e psicólogos do trabalho e que, mais recentemente, ingressou no mundo jurídico brasileiro. (MELO, 2012, p. 133)

Nesse sentido, Marie France Hirigoyen conceitua o assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN apud MELO, 2012, p.135).

O magistrado José Carlos Rizk define o assédio moral como:

A exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns nas relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. (RIZK apud MELO, 2012, p.135).

A doutrina destaca que o assédio moral possui quatro elementos caracterizadores, a saber: a gravidade da conduta; a perpetuação no tempo; a finalidade específica de exclusão e; o dano psíquico.

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região retrata o assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no trabalho consiste no comportamento contínuo e premeditado de intensa violência psicológica de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, pretendendo aniquilá-la emocionalmente para afastá-la do convívio profissional, seja forçando-a a pedir demissão, aposentadoria precoce ou transferência do setor em que labora. Configurados todos os elementos caracterizadores do assédio moral - a gravidade da conduta, sua perpetuação no tempo, a finalidade específica de desestruturar emocionalmente o empregado tencionando seu afastamento, e

o efetivo dano psíquico - dúvida não há de que o fenômeno ocorreu no caso vertente. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT-22 - RO: 1778200800422007 PI 01778-2008-004-22-00-7, Relator: ARNALDO BOSON PAES, Data de Julgamento: 20/07/2009, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJT/PI, Página não indicada, 10/8/2009).

A gravidade da conduta consiste na atitude que extrapola o poder diretivo, ou seja, constitui abuso de poder já que visa exclusivamente denegrir a imagem do trabalhador, colocando-o em situação vexatória, com a finalidade de desestruturar emocionalmente para que haja seu afastamento.

A perpetuação no tempo é a necessidade de que esta conduta seja prolongada, e reiterada, afinal, um ato isolado ou esporádico não é capaz de gerar lesões graves à dignidade da pessoa humana e a integridade física e psíquica do assediado.

A finalidade específica de exclusão ocorre quando o agressor, por inúmeras práticas abusivas, coloca o assediado em situações constrangedoras com a finalidade de desvalorizar o profissional, degradando-o emocionalmente para que haja o seu afastamento ou seu desligamento.

O dano psíquico está relacionado diretamente ao evento traumático que tenha resultado em prejuízo emocional, sendo assim, o assédio moral agride a integridade mental e psicológica da vítima por inúmeras práticas abusivas que podem ser exteriorizadas por comportamentos e gestos, com a finalidade de ofender, menosprezar, rebaixar o empregado colocando-o em situação humilhante.

Tais situações atentatórias podem se manifestar de diversas formas, quais sejam: “confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação em público, isolamento ou inatividade forçada, ameaças explícitas ou veladas, exploração de fragilidades psíquicas e físicas, limitação ou proibição de inovação”. (GOMES apud NUNES, 2016, p.4).

1.2 ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

O setor público é marcado por situações estressantes, seja por falta de pessoal ou por excesso de trabalho, predominam práticas abusivas

com o intuito de desvalorizar o servidor. Algumas características tornam o ambiente mais propício ao assédio moral, quais sejam: estrutura hierarquizada, preconceito enraizado por origem racial ou orientação sexual, por origem financeira, burocracia excessiva, anonimato em virtude do excesso de contingente, alta competitividade, regulamentação insuficiente e, ainda, muitas vezes os chefes são despreparados para o exercício do cargo, e se tornam arbitrários a fim de compensar suas limitações. (VACCHIANO, 2007)

Nunes menciona que:

O funcionalismo público apresenta uma peculiaridade que possibilita um agravamento quanto à perversidade do assédio, em razão de não ter o “superior” a opção de demitir discricionariamente o “subordinado”. Em razão disso, o chefe imediato passa a atitude de assédio moral através de isolamento, sobrecarga, críticas infundadas constantes ou outra forma, atentando quanto à dignidade do trabalhador. (NUNES, 2016, p.5)

A forma de gestão e as relações interpessoais favorecem o assédio moral, já que as relações pautadas nesse ambiente de trabalho nem sempre são sadias ou prevalecem o trabalho em equipe.

O assédio moral na Administração Pública, conforme o Conselho Nacional do Ministério Público, pode ser expresso através das seguintes atitudes: “retirar a autonomia do servidor; contestar, a todo o momento, as decisões do servidor; sobrecarregar o servidor, de novas tarefas; retirar o trabalho que normalmente competia àquele servido; ignorar a presença do servidor; retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo; isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas, entre outros (BRASÍLIA, 2016, P.11).

Além disso, o assédio moral gera prejuízos no serviço público, como, menor eficiência, imagem negativa, prejuízos financeiros decorrentes de tratamento de funcionários doentes, indenização por danos morais e materiais, e ainda, de acordo a Confederação dos Servidores Público do Brasil “no caso de afastamento do servidor em razão

de licença ou pedido de exoneração causado pelo assédio moral, não há como haver contratação imediata, prejudicando a prestação dos serviços público, e por extensão, a sociedade, usuária desses serviços”. (Brasília, 2010, p.10)

1.3 DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Luciene Alves Nunes (2016, p.4) destaca que “um meio ambiente laboral sadio e equilibrado é fundamental para assegurar a integridade da pessoa e a evolução de seus atributos pessoais, morais e intelectuais”.

O estímulo para o aumento da produtividade deve advir de um ambiente de trabalho saudável, que cause uma satisfação natural ao empregado no exercício de sua atividade profissional e não por meio de condutas abusiva para o alcance das metas estipuladas.

O assédio moral pode trazer vários prejuízos ao servidor, pois, conforme Janiro (2016)

As humilhações sofridas no ambiente profissional tem como principais sinais o desenvolvimento de quadros de depressão (que podem desencadear também a Síndrome do Pânico), distúrbios do sono, palpitações, hipertensão, distúrbios digestivos, transtornos alimentares, dores generalizadas, alteração na libido, alcoolismo, tremores, Síndrome de Burnout, ideias e tentativas de suicídio. Ou seja, as consequências antes “invisíveis” podem chegar ao ponto de serem insuportáveis ao trabalhador que, em muitos casos, resiste em pedir demissão por medo, situação financeira desfavorável, sentimento de culpa e incapacidade, entre outros.

Conforme o Conselho Nacional do Ministério Público

É importante ressaltar que todo esse processo, além de adoecer o ambiente de trabalho, desencadeia o afastamento do servidor, estagiário ou terceirizado por meio de licenças ou mesmo pedidos antecipados de aposentadorias, onerando a sociedade que, em todo caso, acaba sendo afetada pela prestação de um serviço de má qualidade. (BRASÍLIA, 2016, p. 14)

A prática do assédio gera muitas consequências negativas para a empresa ou órgão público, por exemplo: queda na produtividade, acidentes de trabalho, doenças profissionais, aumento das demandas trabalhistas, alta rotatividade de mão de obra, queda da produtividade, menor eficiência, repercussão negativa da imagem da empresa entre outros.

1.4 ESPÉCIES

Quanto à classificação, o assédio moral pode ocorrer de forma vertical descendente e ascendente, ou de forma horizontal que se divide em simples, coletivo e misto. A classificação desta a prática abusiva se origina de onde partiu o assédio.

Sendo assim, o assédio moral de forma vertical descendente é aquele que parte do superior hierárquico em relação a seus subordinados, sendo o mais comum na relação de trabalho, se caracteriza por ultrapassar os poderes de comando para cometer ato de humilhação e constrangimento a seus subordinados.

De acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público

Cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral. (BRASÍLIA, 2016, p.10).

O assédio moral vertical ascendente parte de um ou mais empregados em relação ao superior hierárquico, “que pode ser caracterizado como o desrespeito sistemático as ordens ou determinações superiores” (MELO 2012, p.137) a fim de desestabilizar a sua administração.

O assédio de forma horizontal é a que parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço. Ocorre quando

funcionários disputam o mesmo cargo, ou têm dificuldade de conviver com diferenças, por exemplo, mulher em grupo de homens, homens em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, etc.

1.5 PERFIL

1.5.1 AGRESSOR

O agressor é dotado de sentimento de grandeza, é movido pela inveja, ele é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder, acredita ser especial, e tem necessidade de ser admirado e aprovado. Quando erra, joga seus erros nas costas de outros, encobrendo suas próprias deficiências e fazendo com que sua imagem seja imaculada perante seus superiores.

De acordo com Guedes o assediador pode ser:

Invejoso: quer destruir o outro por não aceitar sua sorte ou qualidades;

Sádico: quer destruir o outro para seu puro deleite;

Frustrado: quer destruir o outro por ser feliz enquanto julga viver uma vida problemática;

Narcisista: quer destruir o outro por se julgar mais importante;

Passivo agressivo: quer destruir o outro através da agressividade encoberta e manipulação, agindo de maneira diferente pela frente e pelas costas;

Obsessor: quer destruir o outro colocando o perfeccionismo das tarefas e resultados organizacionais acima das pessoas;

Carreirista: não titubeia em destruir o outro para conseguir ascensão profissional, podendo utilizar-se até de mesmo de meios ilegais. Age também deliberadamente para prejudicar o outro a fim de evitar seu crescimento profissional. (GUEDES apud NUNES, 2016, p. 4).

1.5.2 VÍTIMA

As vítimas do assédio moral não possuem um perfil psicológico específico, são funcionários exemplares, com personalidade própria, que reagem ao autoritarismo, e chamam a atenção.

Para Margarida Barreto

Os assediados são justamente aqueles que, de alguma forma, quebram a harmonia, porque questionam, sugerem e apontam problemas. São, geralmente, pessoas que buscam soluções para o coletivo, que se preocupam com os demais, ou seja, são os questionadores e, pasmem, os solidários. (BARRETO apud NUNES, 2016, p. 5).

Em alguns contextos profissionais a vítima se torna vulnerável a conduta do agressor, como no caso de pessoas mais velhas, mulheres, estáveis, negros, homossexuais, estagiários, portadores de necessidades especiais.

1.6 COMPETÊNCIA

A competência da Justiça do Trabalho está expressa no artigo 114 da Constituição Federal de 1988.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Entretanto a competência da Justiça do Trabalho só alcança os agentes públicos celetistas, com relação jurídica funcional de índole contratual.

Quando os servidores públicos estatutários forem federais a competência será da Justiça Federal, quando os servidores públicos estatutários forem estaduais ou municipais a competência será da Justiça Estadual.

1.7 RESPONSABILIDADE

O assediador pode ser responsabilizado tanto na esfera civil, como na esfera administrativa e penal.

Sendo o assediador um servidor público, o Estado (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal, art. 37, §6º, da CF, responsabilidade objetiva, ou seja, independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

Caso o assediador seja servidor público, a Administração Pública é responsável pelos danos que seus agentes venham a causar a terceiros, já que possui responsabilidade objetiva. Três pressupostos são necessários para a configuração da responsabilidade objetiva, quais sejam, a conduta de assédio moral praticada por empregado público, o dano experimentado pela vítima do assédio, e, finalmente, o nexo causal entre o fato administrativo e o dano. Assim, cabe ao Estado indenizar a vítima pelos danos materiais e morais sofridos, tendo direito de regresso em face do agente causador do dano, para reaver a quantia que foi condenada a pagar à vítima.

A Administração Pública tem o dever de apurar toda e qualquer irregularidade funcional de que venha a tomar conhecimento, através de processo administrativo atrelado aos princípios da ampla defesa e do contraditório. De acordo com a Lei 8.112/1990, que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, o assédio moral pode ser enquadrado nas condutas proibitivas aos servidores, já que afronta o dever de moralidade podendo gerar punição disciplinar desde a advertência até a demissão do servidor.

Embora o assédio moral não esteja expresso na Consolidação das Leis Trabalhistas, a doutrina e a jurisprudência consideram como falta grave, capaz de justificar a perda da estabilidade, sendo considerada justa causa para a rescisão do contrato de trabalho do empregado agressor, a teor do art. 482, b, da CLT.

De acordo com a Confederação dos Servidores Públicos do Brasil

“Nesse aspecto, a conduta assediante poderá ser enquadrada no tipo penal previsto para os “crimes contra a honra” (difamação, CP art. 139 e injúria, art. 140), ou no crime de “periclitación

da vida e da saúde” (maus-tratos, CP, art. 136), ou, ainda, nos “crimes contra liberdade individual” (constrangimento ilegal, art. 146 do CP), ensejando contra o autor do assédio sanção restritiva à liberdade, que independe da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária”. (BRASÍLIA, 2010, p. 48)

1.8 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

A prevenção e o combate ao assédio moral devem ser iniciados através da desmistificação e conscientização, sendo salutar, visto que “ofende o princípio da dignidade humana, à medida que agride direitos e atenta contra a integridade mental e psicológica do assediado”. (NUNES, 2016, p. 4)

É necessário haver uma conscientização dos envolvidos e da sociedade através da realização de campanhas nas empresas e órgãos públicos, e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral, além disso, os trabalhadores e dirigentes sindicais devem ficar atentos a prática de assédio no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar precocemente a situação e buscar soluções. Sendo necessário que o poder público reconheça a importância do tema e determine o cumprimento das normas legais e administrativas que regem o serviço público.

Nehemias Domingos de Melo estabelece que:

Independente de legislação específica, órgãos de classe, sindicatos e empresa têm adotado medidas de combate ao assédio moral, atitudes que devem ser elogiadas e estimuladas e, por exemplar, destacamos o Código de Ética aprovado pelo CONFEA, que, ao tratar das condutas vedadas no exercício da profissão, expressamente consignou ser proibido ao profissional exercer pressão psicológica ou assédio moral sobre os colaboradores. (MELO, 2012, p.135)

2. LEGISLAÇÃO

2.1 PROJETO DE LEI

O assédio moral é tema de grande relevância, visto que hoje é uma realidade nas relações de trabalho. A exposição dos trabalhadores a es-

tas situações humilhantes, que levam a degradação do ambiente laboral sadio e equilibrado, atenta contra a dignidade humana e a integridade mental e psicológica do assediado.

Contudo, no Brasil não existe legislação específica no âmbito federal que tipifique o assédio moral no serviço público, existe apenas no âmbito estadual e municipal, porém estas leis só possuem eficácia aos servidores do local em que foi sancionada.

Sendo assim, existem vários projetos de lei federal que tipificam o assédio moral. O projeto de Lei 4.591/2001 dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte dos servidores públicos, alterando a Lei nº 8.112/1990.

Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Destituição de cargo em comissão;

IV - Destituição de função comissionada;

V - Demissão.

O projeto de Lei 4.742/2001 acrescenta o artigo 136-A ao Código Penal, instituindo o assédio moral como crime, com pena de detenção de um a dois anos.

O Projeto de Lei 8.178/2014 altera o art. 11 da Lei nº 8.429/1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa.

Art. 1º O art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IX:

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:

IX – coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Conforme MATOS (2017), os projetos supracitados não foram sancionados, e com a ausência de legislação no âmbito federal que tipifique o assédio moral, prevalece a aplicação de legislação correlata que verse sobre tal prática na Administração Pública.

A lei que se enquadra na erradicação e prevenção do assédio moral no serviço público é a Lei da Improbidade Administrativa, que em seu artigo 11 menciona “qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições” com isso conclui-se que essas condutas constituem atos de improbidade administrativa por se encaixarem nas condutas de assédio moral.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ABUSO DE PODER E ASSÉDIO MORAL. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. RECURSO PROVIDO. PENA DE MULTA APLICADA. DOSIMETRIA. PROPORCIONALIDADE. 1. É tida como ato de improbidade administrativa conduta que revela abuso de poder caracterizado pela coerção e assédio moral. 2. Ofusca os deveres da legalidade e imparcialidade o chefe que deixa subordinados por longo período sem atividade, com o fito de coagir que se submetam, sem receber horas extras, a jornada dilatada de trabalho, bem como para impor tratamento humilhante e reduzir remuneração. Inteligência dos arts. 11 e 12, III, da Lei n. 8.429/92. 3. Apelação provida. (TJ-RO - APL: 00617302720088220007 RO 0061730-27.2008.822.0007, Relator: Desembargador Gilberto Barbosa, Data de Julgamento: 06/03/2012, 2ª Câmara Especial, Data de Publicação: Processo publicado no Diário Oficial em 14/03/2012.)

De acordo com MATOS (2017), a lei 8.112/1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais, tipificando em seu artigo 117 condutas proibitivas aos servidores. Embora o assédio mo-

ral não esteja expresso na lei, alguns doutrinadores acreditam que a conduta do assediador pode ser enquadrada, uma vez que, afronta o dever de moralidade. O artigo 127 prevê as penalidades disciplinares cabíveis, que vão desde a advertência até a demissão do servidor, a depender da gravidade da infração cometida.

O Decreto 1.171/1994, também chamado de Código de Ética dos Servidores Públicos, dispõe sobre a conduta e o comportamento que o servidor deve observar ao se comportar na Administração Pública ou quando estiver a seu serviço. Sendo assim, o servidor que cometer o assédio moral infringirá princípios éticos e morais.

CONCLUSÃO

O assédio moral tornou-se objeto de estudo no mundo e em diferentes áreas, a exemplo do direito, como forma de proteção ao trabalhador frente aos abusos sofridos no ambiente de trabalho. É uma realidade nas relações de trabalho, atingindo tanto o setor privado quanto o setor público, esses abusos sofridos geram a degradação do ambiente laboral e atentam contra a dignidade da pessoa humana e a integridade mental e psicológica do assediado. Além disso, gera muitas consequências para o órgão público, como, menor eficiência, imagem negativa, prejuízos financeiros decorrentes de tratamento de funcionários doentes em razão do assédio, a substituição dos funcionários que foram dispensados ou que estão de licença não é imediata, prejudicando a prestação dos serviços público, indenização por danos morais e materiais etc.

O funcionalismo público é marcado por situações estressantes, onde predominam práticas abusivas com o intuito de desvalorizar o servidor, seja em razão da estrutura hierarquizada, preconceito, burocracia, alta competitividade, regulamentação insuficiente, e ainda as relações pautadas nesse ambiente de trabalho não permitem ao superior demitir discricionariamente o subordinado, passando-o a assediar para que haja seu afastamento, através de sobrecarga, isolamento, entre outros.

No Brasil não existe legislação específica, no âmbito federal, que tipifique o assédio moral no serviço público, alguns projetos de lei tentaram, porém nenhum foi sancionado. Existem leis no âmbito estadual

e municipal, que tratam sobre a matéria, no entanto estas leis só se aplicam aos servidores do local em que ela foi sancionada. Sendo assim, a Administração Pública utiliza de legislação correlata, frente à inexistência de legislação que verse sobre o assédio moral.

Para combater o assédio moral é necessário que haja conscientização dos envolvidos e da sociedade, através da realização de campanhas nas empresas e órgãos públicos e divulgação de informações sobre a prática do assédio moral. Além disso, os trabalhadores e dirigentes sindicais devem ficar atentos à prática de assédio no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar precocemente a situação e buscar soluções, sendo necessário que o poder público reconheça a importância do tema e determine o cumprimento das normas legais e administrativas que regem o serviço público.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Inácio. **Projeto de Lei da Câmara nº8.178, 2014**. Altera o art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=808938>>. Acesso em: 12 março. 2018.

BRASIL. Constituição (1998) **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1998. 168p.

BRASIL. Decreto nº 1.171, 22 junho. 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>>. Acesso em: 19 março. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.112, 11 dezembro. 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 março. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.429, 2 junho. 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8429.htm. Acesso em: 20 janeiro. 2017.

BRASÍLIA. Confederação dos Servidores Públicos do Brasil. **Assédio moral no serviço público**: não pratique. Não sofra, denuncie. Brasília: CSPB, 2010. 68 p.

BRASÍLIA. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. 28 p.

CAMATA, Rita. **Projeto de Lei na Câmara nº 4.591, de 2001**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>>. Acesso em: 15 março. 2018.

LOBATO, Arthur. Combate ao Assédio Moral na Administração Pública. Disponível em:< <http://site.serjusmig.org.br/download-jornal-informativo/df99db926a5ba7a79d16da4502b3ecf762697>>. Acesso em:31/03/2020.

JANIRO, Ane Caroline. **Assédio Moral No Trabalho**: consequências psicológicas. Disponível em: < <https://psicologiaaccessivel.net/2016/05/23/assedio-moral-no-trabalho-consequencias-psicologicas/>>. Acesso em: 21 março. 2018

JESUS, Marcos. **Projeto de Lei na Câmara nº 4.742, de 2001**. Introduce artigo 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 19 março. 2018.

MATOS. Andressa. **O assédio moral no serviço público:** a inexistência de legislação. 2017. Disponível em: <<https://andressarmatos.jusbrasil.com.br/artigos/407792520/assedio-moral-no-servico-publico-a-inexistencia-de-legislacao>>. Acesso em: 23 novembro. 2017.

MELO. Nehemias Domingos. **Dano moral trabalhista:** doutrina e jurisprudência. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NUNES. Luciene Alves. **O assédio moral no serviço público.** *Journal do Sitremg*, Belo Horizonte, ed.111, p. 4-5, abril. 2016.

VACCHIANO. Inácio. **O assédio moral no serviço público.** 2007.67f. Monografia (conclusão de curso de pós-graduação) – Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Campo Grande.

COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL, EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO

Maria José Marcos

INTRODUÇÃO

A proposta do presente estudo é analisar a possibilidade de enquadrar a doença Covid-19, causada pelo novo coronavírus como doença ocupacional, quando deflagrada em profissionais da área de saúde, particularmente enfermeiros e enfermeiras, no exercício de suas funções no meio ambiente do trabalho. Feito esse enquadramento legal, o passo seguinte é analisar as repercussões legais para o empregador e empregado, bem como refletir sobre medidas jurídicas passíveis de serem adotadas com vistas a reparar o prejuízo sofrido pelos empregados e propor novos caminhos envolvendo todos os atores sociais.

1 – Condições fáticas no Brasil em tempos de Covid-19

O novo coronavírus SARS-CoV-2 é o causador da doença Covid-19, que provoca infecções respiratórias. Surgiu em 31 de dezembro de 2019², na província central de Hubei, na China, tendo se espalhado pelo mundo, passando à categoria de pandemia. Chegou ao

2 <https://coronavirus.saude.gov.br/>

Brasil por meio de um homem infectado que voltava da região da Lombardia, Itália³.

Pelo que se sabe, a transmissão se dá por meio de microgotículas expelidas pela tosse ou espirro de uma pessoa infectada, que ao atingir pessoa sã, adentra o seu organismo pelos olhos, nariz e boca. Nesse momento, o vírus “se liga às células da mucosa do fundo do nariz e da garganta”⁴.

A Organização Mundial da Saúde – OMS aponta como sintomas da doença cansaço, febre, tosse seca e em menor escala também podem estar presentes dores musculares, congestão nasal, dor de garganta e diarreia.

O que assusta na Covid-19 é o seu potencial de letalidade, principalmente nas pessoas que fazem parte dos chamados grupos de risco, compostos por idosos, diabéticos, hipertensos, quem têm insuficiência renal crônica, doença respiratória crônica e doença cardiovascular, dentre outras doenças que afetem o sistema imunológico.

A evolução da Covid-19 em território nacional é acompanhada pelo Ministério da Saúde, que a cada boletim fechado, lamentavelmente traz uma quantidade de infectados e pacientes que foram a óbito sempre superior em relação ao boletim anterior.

2 – Medidas governamentais na área trabalhista para o enfrentamento da doença Covid-19 – Medida Provisória nº 927 de 22/03/2020

Diante do nefasto quadro apresentado, o Congresso Nacional aprovou e o Senado promulgou o Decreto Legislativo nº 6/2020, reconhecendo a “ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020”.

Com suporte no artigo 62 da CRFB e no Decreto Legislativo nº 6/2020, dentre outras medidas governamentais, o Presidente da República, Jair Messias Bolsonaro, propõe a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, que trata de medidas trabalhistas para enfrentamen-

3 <https://brasil.elpais.com/ciencia/2020-03-27/evolucao-dos-casos-de-coronavirus-no-brasil.html>

4 <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51891465>

to do estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus, causador da doença Covid-19.

A medida provisória em questão foi gestada em meio a muita controvérsia e seu conteúdo não gera menos celeuma, posto o Brasil ainda estar-se adaptando à lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, que promoveu profundas mudanças na legislação trabalhista nacional e que tem sido alvo de diversos questionamentos junto ao Supremo Tribunal Federal, pendentes ainda de decisão, em razão das aparentes inconstitucionalidades que apresenta. Além disso, há também a Emenda Constitucional nº 103/2019, também chamada de Reforma Previdenciária, que mudou o sistema de previdência social.

O Brasil nem se adequou em definitivo a esse cenário e já se depara com outros desafios criados pela pandemia da Covid-19, a exigir solidariedade de todos os atores sociais, com disposição para o diálogo social, sob pena de consolidarem-se perdas terríveis para toda a sociedade brasileira.

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, trata de medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública. Cabe ressaltar, que antes mesmo de ser apreciada pelo Congresso Nacional, foi alvo de forte rejeição por parte da sociedade brasileira, pois em seu artigo 18 facultava ao empregador pactuar diretamente com o empregado a suspensão do contrato de trabalho sem o pagamento de salários, conduta essa que vai, inclusive, na contramão do que tem sido pensado e discutido em outros países da União Europeia e que tem sido orientado pela Organização Internacional do Trabalho, além de ser manifestamente inconstitucional, pois a Norma Fundamental, em seus artigos 7º, VI e 8º, VI, admite a redução de salário acompanhada da redução de jornada, desde que mediante negociação coletiva, com a intermediação do sindicato. Dada à dinâmica de produção adotada pelo sistema capitalista é fato notório o grau de vulnerabilidade do empregado em face do empregador, levando à necessidade da construção de todo um sistema jurídico, ao qual denominou-se Direito do Trabalho. Mais intensa ainda se torna essa hipossuficiência, impossibilitando a livre manifestação de vontade por parte do empregado, em tempos de economia fragilizada em virtude da Covid-19, levando a sociedade

brasileira a repudiar o artigo 18 da Medida Provisória nº 927/2020 e obrigando o Governo Federal a recuar, resultando na revogação desse artigo, conforme disposto na Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020, artigo 2º.

Vale ressaltar ainda, que a situação analisada no presente trabalho corresponde à exceção regulada no artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020, ou seja, a flexibilização concedida em face do reconhecimento do estado de calamidade pública não se aplica, reputando-se cogentes as normas jurídicas arroladas, conforme raciocínio delineado, com todo o respeito às opiniões contrárias.

3 – Regulamentação das doenças ocupacionais na Medida Provisória nº 927 de 22/03/2020

Após esse registro, que foi importante para se compreender o contexto de desenvolvimento das ideias, esclarecemos que nesta oportunidade, até pelo espaço que nos cabe, nos restringiremos a tratar da doença ocupacional relacionada ao novo coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), prevista no artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020, que assim dispõe: “Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (**Covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.”

A doença ocupacional é gênero, que tem como espécies a doença do trabalho e a doença profissional (OLIVEIRA, 2018, p. 54). No caso em tela, buscaremos oferecer recursos jurídicos para se identificar em qual momento pode-se considerar a Covid-19 como doença ocupacional e quais são as consequências jurídicas desse reconhecimento.

Previamente, é importante frisar que o Brasil, como componente da comunidade internacional, é signatário de várias convenções internacionais, dentre elas a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata das condições do meio ambiente do trabalho, fomentando a negociação constante entre sindicatos patronais e laborais em torno do tema, bem como a participação efetiva da inspeção do trabalho (MARTINS, 2014, p. 731) e vigente no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 2/1992 e Decreto nº 1.254/1994, com vistas a “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem con-

seqüência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho”⁵.

A Convenção 155 da OIT tem valor cogente com lastro no artigo 5º, §§ 1º e 2º da CF/88 que assim dispõem:

Art. 5º (...)

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Nesse mesmo caminhar, ou seja, categorizado como direito fundamental, há o artigo 7º, XXII e XXVIII da Carta Magna, que impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, sob pena de responder por indenização, quando incorrer em dolo ou culpa. Importante frisar, que os direitos e garantias fundamentais dizem respeito ao patamar civilizatório mínimo, que se presta a proteger o trabalhador, parte mais fraca da relação empregatícia, em tempos de bonança, e, principalmente, em tempos de dificuldade econômica, como o que ocorre no momento de elaboração dessas considerações.

Em sede infraconstitucional, merece registro a Lei nº 8.213/1991, artigo 20, II, § 1º, que traz o rol das situações em que **não são consideradas doenças do trabalho, com a exceção prevista na alínea d**, conforme segue:

Art. 20 (...)

(...)

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é

5 Convenção 155 da OIT, art. 4º, item 2.

resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

A partir da análise da Medida Provisória 927/2020, artigo 29 e da Lei nº 8.213/1991, artigo 20, II, § 1º, *d*, depreende-se que a Covid-19 é enquadrada como doença ocupacional, desde que presente o nexo causal.

Para a existência do nexo causal é necessário que a doença tenha sido deflagrada em razão das condições do ambiente de trabalho (nexo etiológico), provocando lesão corporal ou perturbação funcional (nexo nosológico), resultando em perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade laborativa ou até em morte (nexo funcional) (OLIVEIRA, 2018, p. 51). Dizendo de outra forma, é o liame entre a doença e o trabalho.

No caso da doença ocupacional ocasionada pela Covid-19 o nexo causal não é presumido, exigindo a sua comprovação, a partir da demonstração de que o contágio se deu em razão de exposição ou contato direto com vírus pelo exercício do trabalho.

Nessa linha de pensamento, haveria várias situações que poderiam ser ventiladas, mas o espaço da obra não nos permite. Assim, nos limitaremos a citar como exemplo os profissionais da área de saúde, mais precisamente os enfermeiros e enfermeiras, que têm sido vítimas da Covid-19 pela exposição sem o uso do equipamento de proteção individual ao tratar de pacientes contaminados.

No exemplo citado, fica evidenciada a presença do nexo causal entre a doença e o trabalho, resultando em doença ocupacional, na espécie doença do trabalho, também conhecida por mesopatia.

4 – Covid-19: enquadramento como doença ocupacional: responsabilidades do empregador

A partir desse enquadramento legal, partiremos para analisar as responsabilidades do empregador pela doença ocupacional deflagrada.

É da maior importância frisar que, de um mesmo fato, ou seja, da doença ocupacional deflagrada, decorrem várias consequências legais. Vejamos.

Sob a ótica trabalhista, se a enfermeira permanecer afastada por mais de quinze dias, terá ocorrido a interrupção do seu contrato de trabalho, que resultará no direito ao salário correspondente aos quinze primeiros dias de afastamento, a ser pago diretamente pelo empregador, com lastro na Lei nº 8.213/1991, artigo 60, § 3º; ao depósito do FGTS durante o período de afastamento, que também será custeado pelo empregador, com fundamento na Lei nº 8.036/1990, artigo 15, § 5º; receber o auxílio doença acidentário, que será pago diretamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, com base na Lei nº 8.213/1991, artigo 60; e após a alta concedida pela perícia do INSS, terá direito a no mínimo, doze meses de estabilidade, com base na Lei 8.213/1991, artigo 118.

Sob a ótica previdenciária, a ocorrência da doença ocupacional gera a possibilidade de ação regressiva movida pela Previdência Social contra a sociedade empresária, com base na Lei 8.213/1991, art. 120, I, ou seja, por meio de uma ação judicial a Previdência Social pode reivindicar o reembolso de todos os procedimentos e benefícios que precisou custear em favor da empregada afastada pela doença ocupacional, no exemplo dado a enfermeira, incluindo aí a pensão mensal decorrente de morte em favor de dependentes perante a Previdência Social, no caso de morte da trabalhadora, caso fique comprovado que a empresa da área de saúde atuou com negligência ao deixar de entregar os equipamentos de proteção individual e coletiva que se fazem necessários para a proteção da enfermeira.

No que toca à área penal, a Lei 8.213/1991, artigo 19, § 2º, determina que “constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho”, além da possibilidade de haver a ocorrência de outros tipos penais, a serem atribuídos a pessoas naturais que atuem como propostos da sociedade empresária.

A Medida Provisória nº 927/2020, no artigo 3º, VI dispõe, *in verbis*:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

Em que pese o respeito às opiniões contrárias, pensamos ser o artigo citado inconstitucional, posto afrontar o disposto no artigo 7º, XXII da Norma Fundamental, reconhecido, inclusive, como cláusula pétrea, por ser norma de direitos humanos.

Na área tributária, poderá haver a elevação da contribuição previdenciária, em virtude da alteração negativa do Fator Acidentário de Prevenção, que é o fator que “afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período”⁶, com base na Lei nº 10.666/2003, art. 10, e Decreto 3.048/99, artigo 202-A, resultando no aumento da alíquota do RAT – Riscos Ambientais do Trabalho, prevista na Lei nº 8.212/1991, art. 22, II.

Tratando-se da área civil, o suporte legal é tanto constitucional (CF/88, artigo 5º, V e X), como infraconstitucional e está presente no Código Civil (artigos 944 até 950), assim como na Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 223-A até 223-G), conforme veremos.

A responsabilidade civil decorre de ato ilícito, cujo dano resultante deve ser reparado, conforme dispõe os artigos 186 e 927 do Código Civil. Assim, para se falar em reparação sob a ótica civil (DELGADO, 2018, p. 738), há a necessidade da presença dos seguintes elementos: dano, nexa causal e a culpa empresarial.

O dano pode ser material, fazendo-se necessária a comprovação de sua materialidade pelos meios de prova admitidos no Direito, sendo um meio bastante privilegiado a perícia médica judicial. Dentre os danos materiais o Código Civil traz no artigo 949 os danos emergentes, que correspondem ao que efetivamente perdeu o lesado com as despesas do tratamento e os lucros cessantes, que é o que deixou de ganhar em razão da incapacidade de que foi vítima em decorrência da doença ocupacional. Ainda tratando-se de dano material, há a previsão do ar-

6 Fonte: < <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/fap-fator-acidentario-de-prevencao-legislacao-perguntas-frequentes-dados-da-empresa> > Acesso em: 30/03/2020.

tigo 950 do Código Civil que impõe ao ofensor, no caso o empregador, a obrigação de pagar em favor da enfermeira, no caso a ofendida, pensão mensal vitalícia, caso fique comprovado que a empregada ficou inabilitada para exercer sua profissão.

Tratando-se do dano moral, previsto em sede infraconstitucional no artigo 186 do Código Civil, “consiste em toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana” (DELGADO, 2018, p. 736) e passível de reparação.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, passou a regular o instituto do dano moral no âmbito trabalhista sob o título de dano extrapatrimonial, introduzindo na Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 223-A até 223-G. Esses artigos impõem a tarifação do dano moral, o que tem suscitado discussões no meio jurídico em torno da possível inconstitucionalidade desses artigos. Delgado tece veemente crítica nessa direção, conforme segue:

Conforme se pode perceber dos dispositivos legais abaixo transcritos, a Lei da Reforma Trabalhista, nesta mudança jurídica, parece buscar a descaracterização de um dos avanços humanísticos e sociais mais relevantes na Constituição de 1988, consistente no princípio da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social, econômica, com seus diversos princípios correlatos, capitaneados pelo princípio da dignidade da pessoa humana. (DELGADO, 2018, p. 779).

Nessa linha de pensamento, cabe registrar a propositura pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA da ADI 5870, que requer o reconhecimento da inconstitucionalidade do artigo 223-G, §1º, I a IV da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, em razão da tarifação do dano moral, e que se encontra pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal⁷.

Conforme foi dito alhures, uma particularidade da doença Covid-19 que muito amedronta é a sua possibilidade de letalidade. Com isso, existe a possibilidade real de muitos trabalhadores da área de saúde

7 <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=367459>

falecerem no exercício das suas funções, principalmente no cenário que se apresenta, em que os empregadores ignoram a legislação e impõem aos seus empregados que trabalhem completamente desprotegidos, sem a utilização de equipamentos de proteção individual adequados.

Diante desse cenário nefasto, conforme afirma Cavalieri Filho, ocorrerá o que a doutrina “convencionou chamar de *dano reflexo*, *dano em ricochete* ou ainda, como querem outros, *dano indireto*” (CAVALIERI FILHO, 2005, p. 124).

O dano em ricochete vem regulado no Código Civil, artigo 948, II, nos seguintes termos: “II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima”.

Clara é a lição proposta por Pinto Junior, por meio da qual afirma que “o pensionamento por morte, de outro lado, tem natureza de indenização e é legalmente devido não aos herdeiros, mas às pessoas para quem o falecido tinha a obrigação de alimentar” (PINTO JUNIOR, 2016, p. 117).

Significa dizer que, no caso de dano em ricochete, admite-se que a indenização seja pleiteada por aqueles que dependiam economicamente do *de cuius*, tendo como *causa mortis* a Covid-19, enquadrada como doença ocupacional, ocupando o empregador a posição de réu na lide apresentada em juízo, cuja competência é da Justiça do Trabalho nos casos de empregados regidos pela CLT.

5 – Posição do Supremo Tribunal Federal: responsabilidade objetiva

Por amor à argumentação e já preparando os espíritos para reflexões futuras, venho por ora aventar a possibilidade do reconhecimento da responsabilidade objetiva na situação ora analisada, que é a Covid-19 enquadrada como doença ocupacional.

A sustentar esse pensamento temos o Código Civil, que em seu artigo 927, parágrafo único assim determina:

Art. 927. (...)

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quan-

do a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A Constituição Federal, no artigo 7º, XXVIII, exige além dos demais elementos da responsabilidade civil, a prova da culpa do empregador, para que seja condenado a pagar as indenizações aqui discutidas. Por outro lado, o *caput* do artigo 7º da Norma Fundamental dispõe que os direitos ali reconhecimentos são os básicos, o que se pode chamar de piso vital mínimo. Mas, na sequência dispõe que “além de outros que visem à melhoria da sua condição social”. Desta feita, depreende-se que a Carta Magna determina que condições mais favoráveis devam ser buscadas para o trabalhador, privilegiando a dignidade da pessoa humana, preconizada no artigo 1º, III da CF/88.

A partir dessa interpretação à luz da Constituição Federal, pode-se defender a aplicabilidade do Código Civil, artigo 927, parágrafo único, para reconhecer a responsabilidade objetiva nos casos da doença Covid-19, enquadrada como doença ocupacional, dado ao alto risco de contágio e letalidade e a realidade dos hospitais, cuja atividade é de risco.

Para demonstrar essa realidade, trazemos a título de exemplo a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo em face dos Sindicatos Patronais das Santas Casas e Hospitais do Estado de São Paulo.

Na ação em questão, foi concedida a Tutela de Urgência para determinar o afastamento dos enfermeiros e enfermeiras acima de 60 anos, portadores de diversas doenças, gestantes, etc. e o fornecimento de equipamentos de proteção individual adequados ao risco a ser enfrentado para os enfermeiros e enfermeiras que permanecerem em atendimento, dentre outras providências.⁸

6 – Recomendações da Organização Internacional do Trabalho em tempos de Covid-19

O momento que a humanidade atravessa com a pandemia do Covid-19 é sem dúvida, um divisor de águas, permeado por muito medo,

8 TRT 2 – DC 1000819-40.2020.5.02.0000

dor e insegurança. É um momento de profunda reflexão sobre a validade dos modelos econômico e social adotados até aqui e que não foram suficientes para evitar, nem controlar a imensa crise em que os países de todo o globo estão imersos.

Sensível a essas questões, a Organização Internacional do Trabalho se volta para fomentar o diálogo social, que deve ser protagonizado por todos os atores sociais: Estado, empresas, sindicatos e trabalhadores.

O convite a esse diálogo social tem por finalidade atingir a capacidade de se desenvolver políticas que possibilitem harmonizar os interesses das partes, mitigando os conflitos entre capital e trabalho, de modo a ser possível o oferecimento de trabalho decente, com sustentabilidade ambiental e econômica. A ideia é que, por meio do diálogo, pontes sejam construídas para que toda a sociedade possa passar pela crise da Covid-19 e saia com valores renovados e bases fortalecidas.

Para atingir esses fins, a OIT sugere que toda e qualquer negociação seja pautada em três pilares, que são:

1º) Proteção dos trabalhadores no local de trabalho, por meio de:

- Fortalecimento das medidas de segurança do trabalho.
- Adaptação dos arranjos de trabalho.
- Adoção de medidas preventivas voltadas para evitar a discriminação e a exclusão.
- Garantir acesso universal à saúde.
- Ampliar o acesso à licença remunerada.

2º) Estímulo a economia e a demanda de trabalho, por meio de:

- Política fiscal ativa.
- Acomodação da política monetária.
- Empréstimo e apoio financeiro a setores específicos, incluindo o setor de saúde.

3º) Apoio ao emprego e renda, por meio de:

- Ampliação da proteção social a todos.
- Retenção de emprego, trabalho de curto prazo, licença remunerada e outros subsídios.
- Isenções fiscais.

CONCLUSÃO

O mundo trava atualmente uma guerra contra um ser invisível, o novo coronavírus, que causa a doença Convid-19, mas que tem o poder de expor as fragilidades da sociedade humana contemporânea.

Em meio a esse cenário aterrador estão os profissionais da área de saúde, médicos e enfermeiros, que estão na linha de frente lutando bravamente para que a saúde da população em geral seja recomposta.

A grande questão é que, em razão dos poucos investimentos feitos pelos empresários em segurança, higiene e medicina do trabalho, esses profissionais lutam em meio a condições de trabalho inadequadas, passando de profissionais da área de saúde a pacientes, pois acabam frequentemente sendo infectados pelo vírus, resultando em afastamentos do trabalho ou até em óbitos, quando mais a sociedade deles necessita.

Constatamos ainda, que o ordenamento jurídico brasileiro é dotado de mecanismos de responsabilização dos ofensores, resultando em penalização sob a ótica trabalhista, previdenciária, penal, tributária e civil.

Fizemos também uma breve análise das medidas governamentais levadas a termo até o momento do fechamento deste trabalho no que toca às relações trabalhistas por meio da Medida Provisória 927/2020 e constatamos que, ao fazer o seu cotejamento com a Constituição Federal, pode apresentar pontos de inconstitucionalidade, a serem oportunamente apreciados pelo Poder Judiciário, em que pese a necessidade da ação estatal em momento tão crítico da história brasileira.

Por fim, há uma menção aos pilares de medidas sugeridas pela Organização Internacional do Trabalho, para que inspire as Nações na busca de um diálogo social, que resulte em soluções negociadas que permitam a construção de uma nova sociedade; uma sociedade pautada no respeito ao meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho, no ser humano e na busca de uma sociedade livre, justa e solidária, pautada numa economia sustentável.

Enfim, precisamos todos internalizar a ideia de que capital e trabalho devem encontrar soluções que propiciem a construção de vínculos de fraternidade e solidariedade, pois sem capital, não há oferta de

postos de trabalho e simultaneamente, sem trabalhador, não há como desenvolver as atividades necessárias para fortalecer o capital. Um não existe sem o outro.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/03/2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6**, de 20 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em 27/03/2020.

BRASIL. **Decreto nº 3.048**, de 06 de maio de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em 30/03/2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103**, de 12 de novembro de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em 27/03/2020.

BRASIL. **Lei nº 8.036**, de 11 de maio de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm. Acesso em: 30/03/2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 27/03/2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em 27/03/2020.

BRASIL. **Lei nº 10.666**, de 08 de maio de 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.666compilado.htm. Acesso em 30/03/2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-18/2017/lei/113467.htm. Acesso em 27/03/2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em 27/03/2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 928**, de 23 de março de 2020 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm. Acesso em: 27/03/2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Receita Federal. **FAP – Fator Acidentário de Prevenção**. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/fap-fator-acidentario-de-prevencao-legislacao-perguntas-frequentes-dados-da-empresa>. Acesso em: 30/03/2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é coronavírus? (COVID-19)**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/>. Acesso em: 27/03/2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Regras da Reforma Trabalhista sobre indenização por dano moral são questionadas no STF**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=367459>. Acesso em: 30/03/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **DC 1000819-40.2020.5.02.0000**, Relatora Desembargadora: Sonia Maria de Oliveira Prince Rodrigues Franzini, Data de Julgamento: 27/03/2020, Data de Publicação: 27/03/2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 6ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Enfermeiras são expostas ao coronavírus por falta de equipamentos**. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/enfermeiras-sao-expostas-ao>

[-coronavirus-por-falta-de-equipamentos_78319.html](#). Acesso em: 27/03/2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

ILO. **What are the key policies that will mitigate the impacts of COVID-19 on the world of work?** Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739048/lang--en/index.htm. Acesso em: 27/03/2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 34º ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OIT. **Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/leg-cltdin-conv-oit>. Acesso em: 27/03/2020.

OLIVEIRA, Regiane. **Pandemia de Coronavírus. Evolução dos casos de coronavírus no Brasil**. El País, 27, mar 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/ciencia/2020-03-27/evolucao-dos-casos-de-coronavirus-no-brasil.html>. Acesso em: 27/03/2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações Por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. De acordo com a Reforma Trabalhista. Lei N. 13.467/2017**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

PINTO JUNIOR, Amaury Rodrigues. **A Quantificação do Dano. Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2016.

PLITT, Laura. **Coronavírus: O que a covid-19 faz com o seu corpo**. BBC News Brasil, 14, mar 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51891465>. Acesso: 27/03/2020.

SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da Reforma Trabalhista. Pontos e Contrapontos.** São Paulo: AATSP, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

“A ESCOLHA DE SOFIA” E A REALIDADE DAS GESTANTES E MÃES BRASILEIRAS NO MERCADO DE TRABALHO

Larissa Machado Cruz

INTRODUÇÃO

Um dos filmes mais chocantes e inesquecíveis sobre a Segunda Guerra Mundial, “A Escolha de Sofia” foi lançado em 1982, baseado no livro homônimo de William Styron, publicado em 1979. Em um breve panorama da sétima arte, podemos citar que esta obra não só abriu as portas para o consagrado ator hollywoodiano Kevin Kline, como rendeu o Oscar de Melhor Atriz a Meryl Streep pela interpretação da polaca Sofia Zawistowski.

Mas o cinema não é nosso foco, e sim o termo trazido no título do filme. De início, parece-nos que esta obra não tem muita conexão com a realidade das mulheres brasileiras no mercado de trabalho, não é mesmo? Errado. No decorrer destes escritos, veremos um pequeno histórico sobre o direito do trabalho feminino em nossas terras; como ele evoluiu e, principalmente, sobre como todos os dias, mulheres ainda precisam se tornar “Sofias” e escolher entre suas vidas pessoais, e suas carreiras.

A problematização que se pretende levantar, portanto, é: se analisarmos no prisma da justiça, com todos os aspectos filosóficos que o termo traz consigo, será que mesmo com os avanços que foram sendo

positivados com o decorrer dos anos, as mulheres conseguem desfrutar de condições equânimes de trabalho quando comparadas a trabalhadores do sexo masculino? E quando estão grávidas? E quando têm filhos, especialmente pequenos? É neste sentido que vamos trazer o paralelo da personagem que ganhou vida através de Meryl Streep.

Observando as legislações e os processos trabalhistas trazidos a este trabalho, podemos soerguer a hipótese de que existem direitos para as mulheres que se encontram no momento gestacional, mas, de alguma forma, estes direitos não são tão eficazes. A pergunta a se fazer é: por quê? Para responder a esta questão, a metodologia utilizada será a hermenêutica, através do estudo de leis e jurisprudências, e exploratória, considerando a citação de livros, filmes, séries e artigos.

Assim, a justificativa para esta pesquisa é o fato de que precisamos discutir sobre as desigualdades que assolam as trabalhadoras, especialmente aquelas que já são mães ou que ainda o serão em um breve período de tempo. O objetivo desta pesquisa é expor e conscientizar sobre este problema. É preciso que consigamos manter assuntos como estes sempre em pauta, e, especialmente, quando ilustrados pela sétima arte, o que doa ao estudo um melhor efeito visual.

1- O significado cinematográfico por detrás de “A Escolha de Sofia”

O termo “A Escolha de Sofia” passou a ser utilizado para designar “escolhas difíceis” e que, muitas vezes, implicam em sacrifícios pessoais. Isto porque na história, Sofia Zawistowski é uma mulher polonesa que, quando da invasão nazista em seu país, é presa e levada aos campos de concentração. Enquanto segura seu casal de filhos nos braços, decide tentar convencer um oficial alemão de que ela não seria criminosa. O oficial, por sua vez, pede para que ela então escolha apenas um de seus filhos para continuar com ela, enquanto o outro seria levado para o extermínio. Se ela não escolhesse, ambas as crianças seriam mortas.

Esta talvez seja uma das cenas mais chocantes da história do cinema, causando calafrios até nos menos sensíveis dos espectadores, pois há a crença – por muitas vezes verdadeira – de que o vínculo maternal é o mais forte que existe. Não é fácil assistir a uma mãe

tendo de escolher o destino de seus filhos: a vida de um e a morte do outro. Mas então por que estamos usando um filme ambientado em uma época tão diferente da nossa, para relacionar com um assunto tão atual? Justamente pela semântica que o termo “escolha de Sofia” traz. Com o passar dos anos, as mulheres enfrentaram diversas batalhas para que conseguissem se inserir no mercado de trabalho, conseguindo enorme êxito neste quesito. Porém, apesar de hoje a figura feminina já ser muito recorrente nos bancos das universidades e nas vagas de empregos, elas ainda têm de enfrentar muitos desafios, especialmente quando decidem por abraçar a maternidade ou quando já possuem filhos pequenos.

Se fôssemos pensar em um mundo ideal, homens e mulheres dividiriam igualmente as tarefas domésticas, o que inclui, por óbvio, a criação dos filhos. No entanto, a realidade é outra e, mesmo as mulheres que trabalham, são, muitas vezes, responsáveis também pelos cuidados do lar, o que gera uma jornada dupla, tripla ou quádrupla de trabalho, cuidados do lar, cuidados dos filhós e ainda estudos. Segundo dados do HuffPost Brasil, “as mulheres que trabalham fora de casa dedicam 18,1 horas semanais às tarefas de casa, filhos e idosos, segundo a Pnad com base em dados de 2017” (FERNANDES, 2018). De modo complementar, a reportagem ainda diz que:

As brasileiras empregadas dedicam mais tempo aos cuidados domésticos do que os homens desempregados. Mais de 80% das crianças têm como primeiro responsável uma mulher e 5,5 milhões **não têm o nome do pai no registro de nascimento**. Os dados são de pesquisas publicadas nos últimos anos pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e demonstram a força da presença feminina e da ausência paterna na educação dos filhos. (FERNANDES, 2018)

Considerando que 84% das crianças ainda são cuidadas pelas suas mães, e que apenas 45% dessas mulheres estão trabalhando fora de casa (FERNANDES, 2018), não precisamos ir muito longe para perceber o impacto que isso gera no mercado laboral. Desta forma, todos os dias, essas mulheres se perguntam: “com a maternidade, conseguirei me qualificar nos estudos?”, “se eu engravidar, ou se já tiver filhos,

consequirei ser empregada por alguma empresa?”, “se eu engravidar, serei demitida?”. Ou seja:

A mulher contemporânea oscila entre o cuidado do lar e a profissão, sendo ainda milhões de mulheres prisioneiras do lar, já que não conseguem resolver um grande dilema: conciliar o cuidado dos filhos, as tarefas domésticas, com a profissão. Como são responsáveis pelo funcionamento do lar, algumas vezes as opções são poucas ou ineficientes para ajudá-las a lidar com as questões lar e profissão. (QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013).

O problema que se levanta, portanto, é que muitas mulheres querem ser mães, mas também querem estar no mercado de trabalho; ou ainda acabam por se tornar mães precocemente, e não conseguem se qualificar para ocupar postos empregatícios. Seja como for, muitas vezes elas têm de escolher entre uma coisa, ou outra. É por isso que estamos falando em “escolha de Sofia” – escolhas difíceis, sacrifícios pessoais.

2- Uma breve história mundial sobre a mulher no mercado de trabalho

Uma vez que entendemos o primeiro panorama sobre a mulher no mercado empregatício brasileiro, é preciso entender como ela chegou a esta realidade. Vale lembrar que a mulher não era bem-vinda nos postos de trabalho. Desde os primórdios da civilização, a ideia era a de que o homem era a figura que trabalhava, que ganhava dinheiro e que sustentava a família, enquanto a mulher permanecia em casa, cuidava dos afazeres domésticos e dos filhos.

Se formos analisar, ainda que de forma breve e sem muita profundidade, podemos dizer que a religião foi e é um dos principais fatores utilizados para a “castração” feminina. Isto se dá porque muitas doutrinas pregam a submissão, especialmente no âmbito do casamento, “ressaltando a maternidade como uma das funções mais importantes da mulher na sociedade” (MARIUCCI; NALESSO, 2006). Desta forma, quando falamos no papel feminino no mercado de trabalho, já temos em mente um longo processo de lutas.

Resumindo o fenômeno histórico que envolve este processo, podemos começar pela Revolução Industrial. A escritora Wendy McElroy (2018) diz que no século XVIII, as mulheres começaram a sair dos campos e foram, aos poucos, migrando para os centros urbanos em busca de emprego e educação, o que fez com que os direitos das mulheres avançassem muito até o final do século XIX, “algo que não teria ocorrido se não fosse a Revolução Industrial”. A autora diz, ainda, que “foi a Revolução Industrial quem dinamizou o processo de emancipação econômica das mulheres” (MCELROY, 2018). Percebe-se, portanto, que foi naquele momento que a população feminina começou a quebrar os paradigmas.

O Brasil, por sua vez, acompanhava esta tendência. Com a consolidação do capitalismo no século XIX, as mulheres foram transferidas do campo para as fábricas, com uma jornada de trabalho extenuante de aproximadamente 18 horas de trabalho por dia e um salário muito reduzido, quando comparado àqueles que eram percebidos pelos homens (QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013). É evidente que isto não era o ideal, mas já era um avanço.

Com o passar das décadas o número de mulheres nos centros urbanos foi aumentando gradativamente, mas foi apenas com a chegada da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), que as mulheres passaram a efetivamente ocupar postos de trabalho, o que aconteceu por vários motivos, dentre eles: a ausência de homens que pudessem fazer o trabalho, já que muitos deles estavam combatendo nos “fronts”. A partir daí, mulheres passaram a fazer não apenas serviços braçais, nos solos das indústrias, como também passaram a figurar nos setores administrativos. Um bom exemplo ilustrativo seria a série espanhola chamada “As Telefonistas” (2017), onde vemos a trajetória dramática de quatro mulheres que, naquela época, começam a trabalhar em uma companhia telefônica em Madri.

Logo após, tivemos a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), onde novamente a mulher desenvolveu papel imperioso nos esforços bélicos. Elas não só tomavam conta do lar, como estavam empregando seu trabalho nas indústrias de armas, munições e outros mantimentos, além de gerenciar os negócios da família que antes eram gerenciados pelos maridos. Não bastasse isso, muitas mulheres também estavam lutando,

ou servindo como enfermeiras, cozinheiras, dentre outras funções nos exércitos, como muito bem narrou o livro “A guerra não tem rosto de mulher” (ALEKSIÉVITCH, 2016).

Os anos 50, 60 e 70 foram decisivos para o movimento feminista. Industrialização intensa, anticoncepcionais, roupas coloridas... uma verdadeira revolução que nos levou aos dias atuais. Podemos dizer que, com a modernidade, o número de mulheres que não trabalham diminuiu muito. Hoje, uma mulher que tenha sua independência financeira é geralmente vista com bons olhos, exceto por aqueles que ainda remanesçam com olhares machistas e anacrônicos. Elas estão em todas as áreas: engenharia civil, militar, docência, jurídica, policial, construção, jornalismo e muitas outras. Segundo dados fornecidos por Elisiana Renata Probst (2015):

Em 1973, apenas 30,9% da População Economicamente Ativa (PEA) do Brasil era do sexo feminino. Segundo os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD), em 1999, elas já representavam 41,4% do total da força de trabalho. Um exército de aproximadamente 33 milhões. Em Santa Catarina, elas ocupavam 36,7% das vagas existentes em 1997. Quatro anos depois, em 2000, mais 62 mil mulheres ingressaram pela primeira vez no mercado, aumentando a participação em 1,1 ponto percentual. (PROBST, 2015)

Segundo Probst (2015), foram dois os fatores principais que auxiliaram na consolidação da mulher no mercado de trabalho: o aumento da instrução e a diminuição da fecundidade a partir dos anos 60. Mesmo assim, sabemos que a discriminação, velada ou explícita, está em todos os lugares. Questionam a competência da mulher, a força, o intelecto, a qualificação, e o pior, em muitas entrevistas de empregos, surgem perguntas como “você tem filhos?” ou, “você está grávida?” ou, ainda, a pior delas: “você pretende ter filhos?”.

A questão, portanto, é: será que com todo o nosso aparato legal, os direitos das mulheres, especialmente das gestantes e daquelas que têm filhos pequenos, estão sendo respeitados? Ou ainda, será que as empresas, ou qualquer pessoa que esteja contratando uma mulher

para o quadro de colaboradores, podem questionar sobre sua situação maternal?

3- O Direito trabalhista brasileiro

Este é um tópico que deve ser iniciado com um questionamento. Explica-se: a autora Wendy McElroy (2018) escreveu que “em vez de defenderem a liberdade de mercado, elas (feministas ortodoxas) passaram a exigir, em nome da ‘igualdade’, que vários privilégios para as mulheres se tornassem leis”. Mas será que esta afirmação pode ser tomada como verdadeira?

Conforme foi visto no tópico anterior, com o decorrer dos anos, as mulheres passaram a não aceitar mais o lugar que lhes era imposto e, graças ao capitalismo, conseguiram migrar do lar para o ambiente laboral. Elas queriam e precisavam de mais do que apenas se dedicar aos cuidados do lar. Em muitos casos, mulheres se viam sozinhas para manter os filhos em situações de morte ou abandono dos maridos, por exemplo. A solução, portanto, era se inserir nos meios produtivos, ainda que isto acontecesse às duras penas. Então neste ponto, podemos concordar com McElroy (2018) quando ela menciona que o capitalismo deu o poder de escolha às mulheres.

A discordância reside, entretanto, no fato de que estes “privilégios” estão inseridos não na igualdade, mas sim, na equidade. Estamos falando sobre “dar a cada um o que é seu”. Não podemos pensar, por exemplo, que a licença-maternidade com maior tempo do que a licença paternidade seja um “privilégio”, isto porque, biologicamente, é a mulher quem será a detentora de um vínculo mais profundo e duradouro com o bebê nos primeiros meses de vida deste, especialmente quando falamos em amamentação.

Por isso é tão importante estudarmos as legislações com olhares críticos e voltados para a realidade. Como sabemos, o Direito é uma ciência que acompanha as mudanças sociais e, conseqüentemente, acaba por positivar muitas das vivências. É evidente que o processo jurídico que abrange as questões trabalhistas é muito amplo, motivo pelo qual, para esta pesquisa, delimitou-se o estudo dos documentos que surgiram no século XX, especialmente durante e após as duas grandes guerras.

Segundo o texto escrito por Brunna Rafaely Lotife Castro (2014), a Constituição do México (1917) e a Constituição de Weimar (1919) foram instrumentos importantes para as primeiras positavações sobre direitos trabalhistas. Também em 1919, com o término da Primeira Guerra Mundial, temos a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, do qual o Brasil fez parte desde o início.

Logo depois do término da Segunda Guerra Mundial, em 1948, a mulher no mercado de trabalho já era uma realidade, que havia se iniciado durante a Revolução Industrial e se fortalecido durante os períodos de esforços bélicos, quais sejam, de 1914 a 1918 e de 1939 a 1945. Assim, em 1948, a Organização das Nações Unidas - ONU - produziu a Declaração Universal dos Direitos Humanos, onde, além de mencionar sobre a igualdade de direitos entre homens e mulheres, em seu artigo XXIII diz que todo ser humano tem direito a condições dignas para exercer o seu trabalho. Pois bem, apesar de a Declaração não mencionar expressamente sobre a proteção das mulheres gestantes e/ou com filhos pequenos, no artigo XXV, inciso 2, temos que a maternidade e a infância têm direito a cuidados e à assistência especial.

No âmbito brasileiro, podemos começar a estudar o Código Civil de 1916. Em seu artigo 6º, o texto já dizia que a mulher casada era relativamente incapaz enquanto subsistisse a sociedade conjugal. No artigo 36, parágrafo único, temos que a mulher casada tem por domicílio o do marido. No artigo 178, 1º, o Código diz que a descoberta da “não virgindade” da mulher era motivo para se anular o casamento e no artigo 219, inciso IV, considerava-se erro essencial sobre a pessoa do outro cônjuge “o defloramento da mulher, ignorado pelo marido”. A partir daí, os próximos artigos já tratam de forma mais certa sobre o tema deste trabalho. Vejamos os artigos 233, 242 e 243:

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal.

Compete-lhe:

(...)

IV. O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal (arts. 231, nº II, 242, nº VII, 243 a 245, nº II, e 247, nº III).

Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251):

(...)

VII. Exercer profissão (art. 233, nº IV).

Art. 243. A autorização do marido pode ser geral ou especial, mas deve constar de instrumento público ou particular previamente autenticado.

Parágrafo único. Considerar-se-á sempre autorizada pelo marido a mulher, que ocupar cargo público, ou, por mais seis meses, se entregar a profissão exercida fora do lar conjugal. (grifos nossos)

O artigo 246, por sua vez, dispõe que a mulher que exercer atividade remunerada, poderá dispor livremente do produto de seu trabalho. Em outras palavras, ainda que ela precisasse de autorização para trabalhar, uma vez que o fizesse, era ela quem teria a autonomia para lidar com seu dinheiro. Em teoria, o Código poderia até ter tido boa intenção em inserir este mandamento, porém, na prática, não era isto que acontecia. Eram os homens que administravam as finanças de casa, o que se comprova pelo artigo 251, onde existiam apenas três hipóteses em que era permitido à mulher “dirigir e administrar o casal”: quando o marido estivesse em local remoto ou não sabido; quando estivesse em cárcere por mais de dois anos, ou quando estivesse interditado judicialmente.

A Constituição de 1934 elevou os direitos trabalhistas ao patamar de constitucionais (CASTRO, 2014). No artigo 121, tem-se que “a lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador (...)”. Os seus parágrafos e incisos também são importantes para este estudo, vejamos:

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

(...)

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;

(...)

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas. (grifos nossos)

Percebe-se, portanto, que na Constituição de 1934 no Brasil passou a ser determinado não só a igualdade de gêneros no âmbito trabalhista, como também a proteção à maternidade e à infância, o que representa um enorme avanço no que diz respeito aos direitos trabalhistas femininos. A Constituição de 1937, por sua vez, continua no mesmo sentido. A Constituição de 1946 também define suas diretrizes no artigo 157, inciso X e inciso XIV. A partir desse momento, tivemos a Constituição ditatorial de 1967, que manteve praticamente as mesmas redações da sua antecessora no que se refere aos direitos laborais de gestantes e mães.

Chega-se, então, à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, onde já no artigo 5º, inciso I, reza que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. No artigo 7º, inciso XX, temos que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. No artigo 226, §5º, o texto constitucional deixa claro que não há mais pátrio poder, sendo que, a partir daquele momento, a sociedade conjugal seria dividida igualmente entre homem e mulher.

O artigo 7º, inciso XVIII também garante licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, ao passo que o artigo 201, inciso II, define que a previdência social promoverá a proteção à maternidade, especialmente à gestante. Por fim, nos Atos das Disposições Constitu-

cionais Transitórias, o artigo 10, inciso II, alínea “b”, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 veio para nos mostrar que havia uma grande preocupação do ordenamento jurídico brasileiro em relação às gestantes e às mães de recém-nascidos no ambiente laboral. Isto porque a “Constituição Cidadã” continuou seguindo os passos de suas antecessoras para garantir que as mulheres pudessem ter ao menos o mínimo de proteção quando a maternidade lhes ocorresse.

Não podemos olvidar que em 1943, temos a criação de um dos documentos jurídicos mais importantes do nosso ordenamento: a Consolidação das Leis do Trabalho, que sofreu várias alterações por outras leis, sendo, mais tarde, reformada pela Lei 13.467/2017. Pois bem, o título da seção V já diz que o assunto será a “proteção à maternidade”. Este trecho é tão importante que poderíamos transcrever todos artigos, porém, para não delongar esta pesquisa, escolhemos apenas alguns, vejamos:

Art. 391 – Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único – Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

(...)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

(...)

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

Das transcrições acima, percebe-se que a CLT tratou com maior afinco e detalhes sobre a situação das mulheres trabalhadoras que são

mães, que estão grávidas, e também daquelas que sofreram aborto não criminoso. Ressalta-se que esta última situação revela uma delicadeza da lei para com a natureza feminina, pois, na maioria dos casos, a perda de um filho, ainda que nascituro, gera enorme trauma à mulher.

No âmbito da previdência social, podemos citar, por exemplo, a Lei 8.213/1991, que em seu artigo 18, inciso I, alínea “g” institui o salário-maternidade e, no decorrer de seu texto, dá outras providências sobre esta questão, especialmente na Subseção VII. Existem outras legislações, mas, em resumo, estas são as que mais se destacam e que se enquadram no propósito deste trabalho.

Assim, é evidente que os instrumentos jurídicos citados acima são apenas alguns exemplos dos documentos que garantem proteção às mães e gestantes brasileiras. Existem outros, porém, a intenção deste tópico era apenas de demonstrar que a legislação é bastante dedicada e sensível a estas questões.

4- Jurisprudência

Uma vez estudada a legislação, torna-se importante analisar também a jurisprudência. Explica-se: muitas vezes, aquilo que está positivado no Direito não corresponde ao que está acontecendo nos tribunais. Desta forma, a fim de buscar dados mais próximos, foi escolhido o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que abrange o estado de Minas Gerais. Para tanto, foram pesquisados três termos: gravidez, maternidade e aborto.

Quanto à estabilidade da empregada grávida, o primeiro resultado obtido foi no processo de nº 0011417-65.2019.5.03.0101. Em resumo, a reclamante havia sido dispensada sem justa causa após a descoberta de sua gestação. A sentença de primeiro grau determinou a nulidade da dispensa e determinou a reintegração da obreira com todos os seus direitos garantidos. Inconformada, a reclamada recorreu e, em acórdão, a Turma acompanhou a sentença, apenas determinando que a reintegração nos quadros laborais fosse substituída pela indenização substitutiva.

No que se refere à licença maternidade, temos um caso interessante. No processo de nº 0001084-91.2014.5.03.0113, a sentença havia deferido à reclamante as diferenças salariais decorrentes de equipara-

ção com outros três empregados homens. Assim, o Tribunal decidiu que “no período em que a reclamante esteve usufruindo de benefício previdenciário (licença maternidade) deverão ser calculadas as diferenças salariais”. Percebemos, portanto que há o respeito a dois direitos básicos da trabalhadora: igualdade de gênero e de estar ausente de suas atividades quando do nascimento de um filho.

E, por fim, quanto ao aborto, temos o processo de nº 0000398-49.2015.5.03.0183. Tratava-se de uma empregada que sofria assédios morais de sua superiora, porém, o detalhe mais importante estava no fato de que essa reclamante possuía gravidez de alto risco e que, inclusive, tinha uma grande possibilidade de sofrer aborto. Em acórdão, o Tribunal, entendendo a gravidade da situação, decidiu por modificar a decisão de primeira instância e deferir à obreira o direito de receber indenização por danos morais.

Ou seja, diante deste breve resumo sobre algumas decisões da Justiça do Trabalho mineira que envolviam trabalhadoras, é possível perceber que a legislação tem sido respeitada nas Cortes brasileiras. Além do mais, estas decisões também mostram que ao pensar na proposição feita por Wendy McElroy (2018), que foi demonstrada no tópico anterior, temos mais argumentos para chegar à nossa conclusão.

5- Conclusão

No decorrer deste trabalho, apresentamos uma ideia veiculada pela escritora Wendy McElroy (2018), onde ela dizia que as mulheres querem igualdade, porém pleiteiam certos “privilégios” no ambiente de trabalho. Diante de tudo o que foi estudado, percebemos que isto não é verdade, e que estes “privilégios” são, na verdade, mecanismos de proteção à mulher, para que ela possa se inserir e continuar no mercado de trabalho, não abdicando disto quando lhe ocorrer a maternidade.

Ademais, a primeira impressão que se teve foi de que a hipótese soerguida seria respondida no sentido de que a legislação brasileira para mães e gestantes não é completa. No entanto, analisando tanto o prisma histórico, quanto os instrumentos jurídicos, percebeu-se que a legislação é, de fato, bastante abrangente nestas questões – sendo muitas vezes respeitada pelos Tribunais, conforme foi demonstrado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais).

Entretanto, o problema que envolve este tema assenta-se no fato de que apesar de a mulher ter, legalmente, condições de competir com os homens na seara trabalhista, na realidade não é isto o que ocorre. A sociedade continua machista. São evidentes os benefícios de que a mulher tenha a estabilidade empregatícia, licença-maternidade, horários para amamentação, e outros direitos, mas e quando este período garantido por lei terminar? E quando esta mulher tiver de trabalhar 8 horas por dia, buscar seu filho na creche, além de realizar as tarefas domésticas quando chegar em casa?

Os números citados ao longo desta pesquisa nos mostraram que a porcentagem de homens que dividem as obrigações do lar com suas companheiras é ínfima. Um exemplo que serve para ilustrar o que queremos dizer: quando se pesquisa na internet sobre homens realizando tarefas domésticas, sites femininos abordam o seguinte título “dicas para fazer seu homem ajudar em casa”. Não é ajudar, é dividir. O termo “ajudar” implica que a mulher tem a obrigação de cuidar da casa e dos filhos, enquanto o companheiro apenas doa uma pequena colaboração e isto não deveria existir. Não podemos esquecer, ainda, das mães solteiras.

Ou seja, a questão não é que a mulher gestante ou mãe de recém-nascidos/ filhos pequenos não seja protegida no âmbito legal, a questão vai muito além e se estende ao fato de que, muitas vezes, a mulher sequer consegue entrar ou continuar no mercado de trabalho quando a maternidade lhe ocorre, e isto acontece justamente porque ela não tem apenas uma jornada de trabalho, mas sim, tem uma jornada dupla, tripla, quádrupla.

A solução é mais sociológica do que jurídica e o caminho é a conscientização. Isto pode parecer algo utópico, mas se não começarmos e continuarmos a discutir este assunto, ele restará parado. Se as sufragistas tivessem desistido de debater o voto feminino, hoje as mulheres não teriam participação política e este artigo sequer poderia ser escrito por uma mulher. É sempre importante buscar soluções através de estudos, da análise de dados, da demonstração de justificativas, e da resposta às hipóteses.

A luta por direitos e respeito à mulher deve continuar. A cultura deve ser incentivada a produzir materiais que desenvolvam a ideia de

que a mulher não pode ser subjugada ao lar pelo advento da maternidade – se assim ela não o quiser. Vale lembrar que o feminismo prega a liberdade individual de cada uma, por isso, se ela decidir se ausentar do mercado de trabalho, é uma escolha. Porém, o que se pretende é que as mulheres que desejem ser mães e ainda assim trabalhar, não precisem optar entre uma coisa ou outra e, assim, não precisem passar pelos sacrifícios de se tornarem “Sofias”.

6- Referências

ALEKSIÉVITCH, Svetlana. **A guerra não tem rosto de mulher.**

Tradução Cecília Rosas – 1ª ed. – São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

AS TELEFONISTAS. Direção de Gema R. Neira, Ramón Campos, Teresa Fernández-valdés. Madri: Netflix, 2017. Son., color. Legendado.

BRASIL. **Código Civil** nº Lei 3.701/1916, de janeiro de 1916. . Rio de Janeiro, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em: 08 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição (1943)**. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. . Rio de Janeiro, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição (1934)**. Decreto Legislativo nº 6, de julho de 1934. . Rio de Janeiro, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 08 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição de novembro de 1937. . Rio de Janeiro, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 08 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição (1946)**. Constituição nº x, de setembro de 1946. . Rio de Janeiro, 14, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 08 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição (1967)**. Constituição nº x, de setembro de 1946. . Rio de Janeiro, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 08 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. . Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 mar. 2020.

BRASIL. **Lei 8.2113 de julho de 1991**. Brasília, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0011417-65.2019.5.03.0101. Relator: Mauro César Silva. Belo Horizonte, MINAS GERAIS, 04 de março de 2020. **Acórdão**. Belo Horizonte, mar. 2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2379>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0000398-49.2015.5.03.0183. Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon. Belo Horizonte, MINAS GERAIS, 07 de fevereiro de 2020. **Acórdão**. Belo Horizonte, mar. 2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=132>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0001084-91.2014.5.03.0113. Relator: Jorge Berg de Mendonca. Belo Horizonte, MINAS GERAIS, 09 de março de 2020. **Acórdão**. Belo Horizonte, MG. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=132>. Acesso em: 15 mar. 2020.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. 2014. Disponível em: <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em: 08 mar. 2020.

FERNANDES, Marcella. **7 números da realidade das mulheres que criam filhos sozinhas no Brasil**. 2018. Disponível em:

<https://www.huffpostbrasil.com/2018/09/18/7-numeros-da-realidade-das-mulheres-que-criam-filhos-sozinhas-no-brasil_a_23531388/>. Acesso em: 25 fev. 2020.

GAÚCHA ZG. **O que significa a expressão “a escolha de Sofia”, usada pelo secretário Giovani Feltes?** 2015. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2015/08/o-que-significa-a-expressao-a-escolha-de-sofia-usada-pelo-secretario-giovani-feltes-4822225.html>>. Acesso em: 25 fev. 2020.

MARIUCCI, Elza Marques da Silva; NALESSO, Ana Patricia Pires. A mulher na perspectiva do mercado de trabalho no Brasil. **Iniciação Científica Cesumar**, Maringá, v. 08, n. 01, p.43-48, jun. 2006. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/icesumar/article/view/135/73>>. Acesso em: 26 fev. 2020.

MCELROY, Wendy. **A Revolução Industrial, as mulheres e as minorias: como a ideologia suprimiu a realidade.** 2018. Disponível em: <<https://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2937>>. Acesso em: 26 fev. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Constituição (1948).** Declaração Universal dos Direitos Humanos nº Resolução 217, de 1948. . Paris, França, Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2020.

PROBST, Elisiana Renata. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho.** 2015. RH Portal. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 28 fev. 2020.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosangela Cardoso da. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **E-faceq: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, Jandira, v. 2, n. 2, p.1-32, ago. 2013. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

POSSÍVEIS FATORES DO CONFORMISMO AO DESMONTE DO SUS

Dorival Fagundes Cotrim Junior

Introdução

Em tempos da pandemia global pelo surgimento da COVID-19, que hoje já está presente em quase todos os estados soberanos do planeta, com exceção de dezenove, até 31 de março de 2020, torna-se ainda mais fácil perceber, empiricamente, a importância dos sistemas públicos de saúde nacionais, como é o caso do Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil, que, infelizmente, desde a sua gestação enfrenta uma série de problemas, dentre os quais o de subfinanciamento, agravado abruptamente com a execução da Emenda Constitucional nº 95/2016 (VEIRA & BENEVIDES, 2016; SANTOS & VIEIRA, 2018; CELUPPI ET AL, 2019).

SANTOS & FUNCIA (2019) apontaram que

Diferentes cálculos econômicos (considerando diferentes metodologias de projeção) comprovam que serão retirados, no mínimo, R\$ 200 bilhões (a preços de 2017), ao longo de 20 anos, de um sistema de saúde comprovadamente subfinanciado e insuficiente há três décadas. Não há matemática nem lógica que dê conta de desmentir a afirmação de que haverá redução de serviços: “congelado” o piso federal no valor de 15%

da receita corrente líquida de 2017, atualizado anualmente tão somente pela variação do IPCA/IBGE, a despesa per capita em saúde terá queda em razão da mudança do cálculo do seu piso; a população continuará a crescer e a envelhecer, as tecnologias se renovarão, idem a farmacologia e os materiais e insumos médicos, e certamente haverá disputa entre quem será atendido ou não, como já tem sido frequente nos dias de hoje, onde, diuturnamente, os profissionais de saúde lidam com a questão das escolhas trágicas.

Ou seja, o problema do financiamento deixou de ser “sub” para se tornar “des”, um desfinanciamento da saúde pública no país, em obediência a certas racionalidades mercantil-privadas (neoliberais), e com o claro favorecimento do setor privado em todas as dimensões de atendimento e práticas de saúde, aprofundando, assim, a desigualdade já existente no país.

Obviamente esse problema do financiamento não começou agora, como visto, pois, por exemplo, já no início da década de 1990 o país enfrentava uma conjuntura de estabilização macroeconômica, especialmente monetária, bem como a desvinculação de receitas da União (DRU), que se deu no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), “cuja maior repercussão é a redução do saldo de contribuições sociais destinadas ao Orçamento da Seguridade Social” (PINTO, 2019), a partir da EC nº 01/1994.

Interessante apontar ainda que em seu primeiro momento a medida teria caráter transitório e excepcional, o que não se verificou na prática pois ela vêm sendo sucessivamente prorrogada a partir de emendas ao ADCT (Emendas n.º 10/1996; 17/1997; 27/2000; 42/2003; 56/2007, 68/2011 e 93/2016), cuja vigência se estende até 31 de dezembro de 2023, se não for novamente prorrogada (PINTO, 2019).

Como informado, uma série de questões a serem superadas atravessam a vida do SUS ao longo destes trinta anos, para além do financiamento, e a proposta aqui hoje é discutirmos alguns deles, não em termos operativos puramente negativos, isto é, de apenas apresentar o problema e tecer críticas a respeito, mas também positivos, à medida que apresentará algumas ideias que parecem ser essenciais para o fortalecimento, expansão e consolidação do SUS.

Para este fim valer-se-á do debate estabelecido na Revista Ciência e Saúde Coletiva, Edição de Junho de 2018, intitulada “30 anos do SUS: contexto, desempenho e desafios”, a partir do texto do sanitarista Gastão Wagner de Sousa Campos (CAMPOS, 2018) e seus debatedores, sobretudo e especialmente o professor Ronaldo Teodoro dos Santos, cujo texto “SUS: um novo capítulo de lutas” (SANTOS, 2018) será igualmente utilizado nos processos reflexivos aqui estabelecidos, justamente pelo fato deste ressaltar um dos pontos a serem trabalhados para o fortalecimento do Sistema de Saúde, e que consideramos central para os dilemas atuais enfrentados pelo sistema, qual seja, a “construção de um Bloco Político e de Sujeitos sociais capazes de assegurar o direito à saúde e os sistemas públicos” (CAMPOS, 2018).

Em outras palavras, trata-se de debater os possíveis caminhos para o fortalecimento do sanitarismo e de suas lutas, a fim de inscrevê-lo no centro da identidade política do cidadão brasileiro” (SANTOS, 2018), entendido como mecanismo fundamental de defesa do SUS, que vem sofrendo ataques desde a sua gênese institucional e sobremaneira potencializados após o golpe jurídico-parlamentar de 2016 (ALMAGRO-CASTRO, 2017; BASTOS, 2017; DOMINGUES, 2017).

A partir de então, talvez o SUS e a saúde pública em geral no país, aliado ao Movimento Sanitário, estejam enfrentando a maior crise, e conseqüentemente maiores obstáculos, desde o início da década de 1990 (SOUZA ET AL, 2019). Sem este movimento de lutas sanitárias, que se dão em diversas frentes, é possível que a situação venha a piorar ainda mais; e por isso é tão basilar que esta questão retorne ao centro do debate público nacional, e para além das fronteiras da saúde coletiva, tendo em vista que o SUS é um patrimônio público de toda a sociedade, incluindo, por exemplo, os trabalhadores e sindicalistas, o campo laboral em geral, que, por si só, já representa um desafio histórico (SANTOS, 2017; 2018b; 2018c; 2014) de superação urgente.

Ou seja, não se trata de fortalecer e concretizar qualquer concepção de SUS, é preciso que esta seja de caráter republicano-democrático (GUIMARÃES & SANTOS, 2019), isto é, com as diretrizes principiológicas do que é democrático e público no comando, gestão e administração, garantindo efetivamente o direito à saúde da população.

É por, portanto, o SUS como regulador de toda a prestação de saúde e submeter o setor privado ao seu controle, naturalmente.

1. Os Sujeitos Políticos na Construção do SUS e as Razões do Conformismo ao desmonte do SUS

Não obstante o SUS ser de extrema relevância para setenta por cento (70%) da população, pelo menos (CAMPOS, 2018), e ter expandido a oferta da Atenção Básica, de vacinas, pré-natal, entre outras melhorias, a saúde aparece como principal problema do país, como destaca o estudo do IBOPE (2014).

Questão intrigante é que o sistema não tem ou dispõe desta mesma base de apoiadores (70%), o que poderia ser tido como natural, afinal, estas pessoas utilizam-no para praticamente todas as ações de saúde. Isto é, nem todos estes cerca de setenta por cento da população apoia, política e ideologicamente o sistema, e parece haver uma espécie de “conformismo ao desmonte do SUS” (CAMPOS, 2018).

Também é possível por esta questão da seguinte forma: qual o porquê da disparidade entre a grande base de usuários do sistema público e a base bem menor de apoiadores.

Vamos elencar e refletir acerca de algumas possíveis razões deste inconformismo ou desta diferença entre as bases de usuários e apoiadores. São elas: (i) a constante construção e implementação do SUS; (ii) a falta de consciência sanitária; (iii) o espelhamento entre o SUS real e o trato aos mais vulneráveis; e (iv) a influência do Neoliberalismo.

1.1 O SUS não está pronto e acabado, é uma incessante construção

CAMPOS (2018) vai explicar como sendo talvez fruto do fato de que que o SUS ainda está sendo implementado, ou seja, não está pronto e acabado, mas em construção; e logo, é parcial neste aspecto da sua materialização, embora a sua engrenagem seja sistêmica e coordenada entre os entes e entre os graus hierárquicos de atenção e prática.

E talvez ele tenha parte da razão ao mencionar esta característica, que pode ser elencada como o primeiro motivo da existência desta incongruên-

cia – usuários (pessoas, população) que utilizam o SUS, mas não o defendem, não “compram a sua ideia e os seus pressupostos”. Afinal, tal como a própria Reforma Sanitária Brasileira (RSB), que é um processo e está em permanente construção, o SUS, mesmo sendo um dos aspectos desta Reforma (e não ela por completo) carrega em si, geneticamente, as disposições ontológicas da impermanência constante, no sentido de que será sempre necessário estar se transformando, atualizando, reformulando aspectos, práticas e sentidos, tanto para melhor atender as demandas de certo tempo-espaço históricos, que são intermitentes e altamente mutáveis.

Ou seja, este aspecto da parcial implementação do SUS considera que, à medida que o sistema, em todas as suas variáveis e fluxos, forem sendo aperfeiçoados, com a conseqüente melhoria dos serviços, das práticas, da gestão, da formação de pessoal qualificado, enfim, à medida que for se acrisolando enquanto sistema, a população vai passar a entender e perceber o SUS como construção sócio-política fundamental para a vida coletiva do país, e de que sem ele, mesmo já aperfeiçoado, mas com ainda grandes melhorias a serem feitas, dada a impermanência da existência, os coeficientes e indicadores de saúde estariam muito piores, e que concretamente as pessoas estariam gozando de menos bem estar (em variadas expressões), de uma vida menos saudável integralmente falando, a população passaria a, estando mais consciente, defendê-lo com mais veemência e mais qualidade, pois alimentados com conhecimento de causa, mesmo que apenas decorrente do experimentar empírico.

Depreende-se da própria Lei Orgânica da Saúde, Lei nº 8.080/1990, este caráter de mutabilidade do sistema a partir da sua relação com os fatos da vida quando, por exemplo, prevê no Capítulo I, arts. 5º e 6º, os objetivos e atribuições do SUS. Afinal, a “formulação de política de saúde”, ainda exemplificando, será igualmente influenciada pelas circunstâncias, ainda que haja princípios e objetivos de ordem geral, como a saúde ser “um direito fundamental do ser humano” e um “dever do Estado”, nos termos da própria Lei.

1.2 A Falta de Consciência Sanitária

Ousaríamos acrescentar um segundo elemento, que, ao nosso olhar, é fundamental para a formação de sujeitos sócio-políticos efe-

tiva e integralmente comprometidos com a permanente construção e defesa de um sistema público, democrático e igualitário de saúde, que é a edificação de uma consciência sanitária, nos termos propostos por BERLINGUER (1978), especialmente nestes momentos em que o Brasil e muitos outros países atravessam momentos delicados, seja por questões políticas e de desmonte das estruturas de bem-estar social seja por dificuldades sanitárias impostas por uma pandemia (do COVID-19).

Mas o que vem a ser esta consciência sanitária? Ou o que se pode entender a partir deste conceito, em linhas gerais? Berlinguer, importante personagem da Reforma Sanitária e também do seu Movimento Sanitária – MSB (BERLINGUER & TEIXEIRA & CAMPOS, 1988), conjunto complexo de forças políticas que materializou e materializa os ideais desta Reforma (RSB), considerado como exímio “socialista, sanitarista, humanista” (FLEURY, 2015), em sua obra *Medicina e Política* apontou que a consciência sanitária pode ser compreendida como

a tomada de consciência de a saúde, como afirma o artigo 32 da Constituição [italiana], é um direito da pessoa e um interesse da comunidade. Mas, como esse direito é sufocado e este interesse é descuidado, a consciência sanitária é a ação individual e coletiva para alcançar esse objetivo (BERLINGUER, 1978).

Em outras palavras, a consciência sanitária pode ser sintetizada como a ação política, a nível individual e também coletivo, para alcançar o direito à saúde, ou melhor, para materializá-lo, inscrevê-lo efetivamente na vida prática, na vida de relação das pessoas. É, exemplificadamente, o esforço de se ter um sistema de saúde funcionando dignamente, com vacinas, postos e centros de saúde, hospitais para atendimentos de média e alta complexidade, de solidamente executar uma dada política de saúde, como a de HIV/AIDS.

Falar em consciência sanitária, portanto, é trazer à baila o compromisso histórico do MSB na materialização de um sistema de saúde público, gratuito e de qualidade, mas que não para aí, que transcende os estreitos limites de uma concepção de saúde puramente biomédica,

para defender e perseguir o conceito integral/social de saúde, com todos os seus determinantes – determinação social da saúde (FLEURY, 2009, p. 748; PAIM, 1997, p. 12; GARBOIS & SODRÉ & DALBELLO-ARAUJO, 2017).

Consciência sanitária também envolve, ainda, a percepção, individual e coletiva, do direito à saúde como sendo de interesse da comunidade, da *res publica*, em geral, e não de apenas alguns, como um direito puramente subjetivo que só poderia ser exercido das tais e tais circunstâncias. Ou seja, entendê-lo como um direito coletivo, social, que se exerce na medida em que todas as pessoas também possam exercê-lo, guardadas, é claro, as especificidades e necessidades próprias de cada ser humano. É, em outros termos, uma busca pela igualdade democrática pública e que esteja atenta e aberta o suficiente para dialogar com as necessidades específicas de cada pessoa, o que é fundamental.

Consciência sanitária é, portanto, despertar o ser para a necessidade da luta política a fim de ter estes direitos garantidos e assegurados, não apenas do ponto de vista formal, mas também material, substantivo. De outro modo, é estar desperto para a ação política mobilizada, articulada contra o sufocamento do direito à saúde e mesmo contra as tentativas de obstaculizar a percepção individual e coletiva da população de que a saúde é um direito, e que seria, então, uma mercadoria, um produto a ser comprado e adquirido no mercado. Não, a saúde é um direito e como tal deve ser garantido e materializado.

PAIM (2007, p. 84) em belo texto equipara a consciência sanitária à consciência do direito à saúde:

Assim, a conquista da democracia permitia uma atenção maior para a opinião pública e a mobilização e organização da população na defesa dos seus direitos. A consciência do direito à saúde ia sendo irradiada, progressivamente, para a população que passava a cobrar a sua garantia e a melhoria dos serviços. Dessa forma, estava lançado o projeto da Reforma Sanitária Brasileira, legitimado e sistematizado na 8a. CNS e formalizado, posteriormente, na Assembléia Constituinte.

O conceito de consciência sanitária pode ainda ser intercalado no “triedro da saúde coletiva”, apresentando-se como um dos elementos componentes do triedro, sendo da ordem da ideologia do sanitarismo democrático, juntamente com o saber (ou conhecimento) e a organização do movimento, também conhecido como “prática política”. Juntos, estes três elementos (saber, ideologia e prática política) são os três planos de atuação do MSB, e que é fundamental à formação de sujeitos políticos solidamente comprometidos com uma saúde pública, com um SUS de qualidade.

Nos termos de FLEURY (1987, p. 96)

A produção do saber não se dá, no entanto, desvinculada de uma prática política, voltada para a difusão do conhecimento, a ampliação da consciência sanitária e a organização do movimento sanitário. Esse é o triedro da saúde coletiva: o conhecimento, a consciência sanitária, a organização do movimento; saber, ideologia e prática política são as três faces da luta contra-hegemônica (1987, p. 96).

É preciso considerar, como pontua CAMPOS (2018), que o SUS concreto, isto é, materializado em práticas, serviços e produtos para a população, é detentor de uma força política considerável, assim como parte da debilidade é também este SUS “real”, com todas as suas insuficiências e problemáticas, e que por isso precisa ser realisticamente considerado (para ser superado) quando se trava o debate acerca dos sujeitos políticos e sua relação com o SUS.

1.3 O Espelhamento entre o SUS real e o Trato aos mais vulneráveis

O terceiro elemento a ser estudado nesta relação igualmente envolve o SUS prático, da vida cotidiana, pois considera que a grande maioria dos usuários do SUS é composta pela maioria explorada da população, e como esta população é, historicamente, rechaçada no país, o modo como os problemas de saúde são considerados, bem como a qualidade e quantidade destes serviços, espelham o descaso que há no tratamento oferecido a esta população.

CAMPOS (2018) pontua a enorme desigualdade que há entre as camadas mais ricas, em minoria numérica, e as mais pobres, segregadas e degradadas em diversos níveis de convivência e planos de atuação, a ponto de existir sempre uma dualidade nas políticas do país, uma para os mais favorecidos e outra para os mais vulneráveis. Assim, há duas cidades diversas, duas políticas de segurança pública, duas de transportes, de educação, de saúde, enfim, de tudo.

Isso contribuiu para o entendimento na medida em que a degradação planejada e arquitetada do SUS e da saúde pública reflete a falta de respeito e consideração, de afronta à dignidade e humanidade das populações mais vulneráveis do país, e que são, coincidentemente, a massa de usuários do sistema de saúde.

Tal entendimento é ainda corroborado por alguns dados que analisam dois períodos, 1990 e 2015 e a partir de 2015 (SOUZA ET, 2019), início de uma das maiores crises políticas da história do país, que perdura até hoje e que marca o retorno à racionalidade neoliberal do país, expressivamente, cujas premissas se afastam das práticas de bem-estar social, e logo, dos atendimentos aos mais vulneráveis.

Entre 1990 e 2015, houve reduções significativas das taxas de mortalidade por doenças transmissíveis e por causas evitáveis, da morbimortalidade materno-infantil e da desnutrição infantil. A expectativa de vida da população, por sua vez, aumentou, passando de 68,4 anos, em 1990, para 75,2 anos, em 2016. As taxas de mortalidade geral padronizadas por idade caíram em 34%¹. A redução da mortalidade de crianças foi impulsionada pelo Bolsa Família e pela Estratégia Saúde da Família^{2,3}. Houve progressos acentuados no Norte e Nordeste, que não eliminaram mas reduziram desigualdades regionais. Enfim, os avanços no SUS e em políticas sociais, somados a melhorias econômicas, confluíram para melhorar a saúde dos brasileiros.

A partir de 2015, contudo, alguns indicadores passam a assinalar a existência de riscos à continuidade dessa evolução positiva da situação de saúde. Entre 2015 e 2016, as taxas de mortalidade infantil cresceram, invertendo uma tendência histórica de redução⁴. Microsimulações têm mostrado que a eventual

redução das coberturas do Programa Bolsa Família e da Estratégia de Saúde da Família terão como efeito o aumento do número de óbitos de crianças de até cinco anos⁵ e de pessoas até 70 anos (SOUZA ET AL, 2019, p. 2784).

1.4 Influência do Neoliberalismo

O quarto elemento é a influência do Neoliberalismo, presente no Brasil desde o governo Collor de Mello, ou seja, desde o período inicial de implementação do SUS, não obstante as forças privadas, mesmo antes e em verdade bem antes de 1990, já operassem no campo da saúde, influenciado e afetando as decisões políticas neste sentido. Ou seja, não é novidade a presença das forças privadas na definição das políticas públicas de saúde a fim de obterem proveitos, privilégios e regalias para si, em detrimento do interesse público democrático.

O próprio modo de operação do neoliberalismo, embasado em toda sua racionalidade, afasta a atuação política dos sujeitos em defesa do SUS tendo em vista que atuam de modo a homogeneizar o pensamento e vender a ideia de que a forma neoliberal é a única saída para todas as crises, é a melhor resposta para os problemas de natureza socioeconômica, buscando, portanto, uma hegemonia no pensamento, na cultura, na gestão, na política e no Estado.

ANDERSON (1995, p. 12) aponta neste sentido:

Política e ideologicamente, todavia, o neoliberalismo alcançou êxito num grau com o qual seus fundadores provavelmente jamais sonham, disseminando a simples idéia de que não há alternativas para os seus princípios, que todos, seja confessando ou negando, têm de adaptar-se a suas normas. Provavelmente nenhuma sabedoria convencional conseguiu um predomínio tão abrangente desde o início do século como o neoliberal hoje. Este fenômeno chama-se hegemonia, ainda que, naturalmente, milhões de pessoas não acreditem em suas receitas e resistam a seus regimes.

Ou seja, ao prescrever atitudes deste jaez e tentar circunscrever a potência criativa e constitutiva do humano, quaisquer ideias que difiram da cartilha inegavelmente imposta ficam prejudicadas, contribuindo

do para o “conformismo ao desmonte”, mesmo que o SUS seja a única alternativa para mais de setenta por cento da população.

A racionalidade neoliberal objetiva destituir a potência humana, tornando o ser passivo, sem poder de agir, que sucumbe diante da realidade, que não “pode” ser alterada, não importa o que eventualmente se tentasse fazer. É, portanto, um movimento para destituir a vontade do humano e o seu desejo incessante de melhorar-se, de progredir, tanto individual quanto coletivamente.

A “razão privada mercantil” (SANTOS, 2018a), atualmente posta sob as premissas dos neoliberais vêm subordinando também “o bem-estar social à moldura da austeridade econômica, garantindo-a a partir da autonomização dos órgãos constitucionais” (SANTOS, 2018a), oligarquizando o poder e automaticamente impedindo o exercício da tradição democrática que se concretiza a partir da participação política continuada da população, que é um dos ideais da Reforma e um dos princípios constitucionais do SUS (COTRIM JUNIOR, 2019).

Este problema da subordinação obstaculiza a realização da saúde enquanto *res pública*, estando nas bases da ofensiva neoliberal que aterroriza a saúde, a previdência, a educação e o trabalho no país e em outras partes do globo. Agindo assim, as “correntes do antissanitarismo no Brasil” são fortalecidas, adquirindo poder de irradiação (SANTOS, 2018a), como visto em os muitos “*think tanks*” espalhados para formulação e disseminação desta racionalidade, tanto nos ambientes públicos quanto privados.

São eles ainda que desejam “vender a ideia”, promovendo-a em todos os seus centros de pensamento, e estes nos espaços de divulgação, de que a gestão privada é melhor, que a iniciativa privada é superior à pública, pois o Estado é ineficiente, corrupto e cheio de privilégios, como são vistos a própria universalidade e a gratuidade dos serviços públicos. Entretanto, há várias evidências da superioridade de sistemas públicos e universais de saúde quando comprados com modelos de mercado (CAMPOS, 2018; OECD, 2019).

Considerações Finais

Portanto, esse conjunto de ações vai minando as ações políticas dos sujeitos, ou melhor, as suas vontades, embaraçando os seus racio-

cínios, a ponto de ser possível observar um conformismo ao desmonte do SUS, cuja causalidade provável expusemos neste trabalho, sendo composta de pelo menos quatro fatores: (i) a implementação em curso do SUS; (ii) a falta de consciência sanitária; (iii) o SUS como espelho do trato aos mais vulneráveis; e (iv) a influência do Neoliberalismo.

Referências Bibliográficas

ALMAGRO-CASTRO, David. ¿Juicio legítimo o golpe de Estado encubierto? El impeachment a la Presidenta de la República Federal de Brasil, Dilma Rousseff. *Rev. Derecho Estado*, Bogotá, n. 42, p. 25-50, Abril de 2019. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-98932019000100025&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 31 de maio de 2019.

ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. In SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. Ascensão e Crise do Governo Dilma Rousseff e o Golpe de 2016: Poder Estrutural, Contradição e Ideologia. *Rev. econ. contemp.*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, e172129, Agosto de 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482017000200209&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 31 de maio de 2019.

BERLINGUER, Giovanni. *Medicina e política*. São Paulo: CEBES/Hucitec; 1978.

BERLINGUER, Giovanni; TEIXEIRA, Sônia Fleury; CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa. *Reforma sanitária Itália e Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1988.

CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa. SUS: o que e como fazer? *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, p. 1707-1714, 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232018236.05582018>.

CELUPPI, Ianka Cristina et al . 30 anos de SUS: relação público-privada e os impasses para o direito universal à saúde. *Saúde debate*, Rio de Janeiro, v. 43, n. 121, p. 302-313, Apr. 2019. Available from: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042019000200302&lng=en&nrm=iso>. access on 07 Apr. 2020. Epub Aug 05, 2019. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201912101>.

COTRIM JUNIOR, Dorival Fagundes. Resistências institucionalizadas: gênese e lutas do movimento sanitário brasileiro. Dissertação de Mestrado em Direito. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC RIO). Orientador: Francisco de Guimaraens;

DOMINGUES, José Maurício. Crise da república e possibilidades de futuro. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 6, p. 1747-1758, Junho 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017002601747&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 29 de maio de 2019.

GUIMARAES, Juarez R.; SANTOS, Ronaldo Teodoro dos. Em busca do tempo perdido: anotações sobre os determinantes políticos da crise do SUS. *Saúde em Debate*, v. 43, p. 219-233, 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-11042019S816>.

FLEURY, Sônia Maria. O Dilema Reformista na Reforma Sanitária Brasileira. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 04, 1987. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/9610/8659>> Acesso em 01 de março de 2020.

FLEURY, Sônia. Reforma sanitária brasileira: dilemas entre o instituinte e o instituído. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 743-752, Junho 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000300010-&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 de julho de 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232009000300010>;

GARBOIS, Julia Arêas; SODRÉ, Francis; DALBELLO-ARAÚJO, Maristela. Da noção de determinação social à de determinantes sociais da saúde. *Saúde em Debate*, v. 41, p. 63-76, 2017.

IBOPE (Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística). 2014. Pesquisa: Retratos da Sociedade Brasileira – Problemas e Prioridades; 2014. [acessado 2019 Dez 19]. Disponível em: [http://sinaval.org.br/wpcontent/uploads/Retratos da Sociedade Brasileira-CNI-IBOPE-Fev-2014.pdf](http://sinaval.org.br/wpcontent/uploads/Retratos_da_Sociedade_Brasileira-CNI-IBOPE-Fev-2014.pdf).

OECD. Organisation For Economic CO-operation and Development (OECD). Health Statics. Disponível em: <http://www.oecd.org/els/health-systems/health-data.htm>. Acesso em 01 de março de 2020.

PAIM, Jairnilson Silva. Reforma sanitária brasileira: contribuição para a compreensão e crítica /Jairnilson Silva Paim. – Salvador: J.S. Paim, 2007. 300p. Orientadora: Profa. Dra. Carmen Fontes Teixeira. Tese (doutorado) – Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia;

PAIM, Jairnilson Silva. Bases Conceituais da Reforma Sanitária Brasileira. In: Sônia Fleury. (Org.). *A Luta do Cebes*. São Paulo: Lemos Editorial, 1997, v., p. 11-24;

PINTO, Élide Graziane. Erosão orçamentário-financeira dos direitos sociais na Constituição de 1988. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro , v. 24, n. 12, p. 4473-4478, dez. 2019 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019001204473&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 07 abr. 2020. Epub 25-Nov-2019. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182412.25092019>.

SANTOS, Lenir; FUNCIA, Francisco. Emenda Constitucional 95 fere o núcleo do direito à saúde. *Conjuntura Política*. FIOCRUZ, CEE (Centro de Estudos Estratégicos da Fiocruz). Disponível em: < <http://www.cee.fiocruz.br/?q=Emenda-Constitucional-95-fere-o-nucleo-essencial-do-direito-a-saude>>. Acesso em 29 de novembro de 2019.

SANTOS, Ronaldo Teodoro dos. SUS: um novo capítulo de lutas. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, p. 1719-1720, 2018a. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232018236.05672018>.

SANTOS, Ronaldo Teodoro. Sem a CUT o SUS não se salvará. *Revista Democracia Socialista*, v. 5, p. 67-80, 2017. Disponível em: <https://democraciasocialista.org.br/wp-content/uploads/2017/06/revista5_web2.pdf> Acesso em 01 de Março de 2020.

SANTOS, Ronaldo Teodoro. Teoria da Reforma Sanitária: diálogos críticos. In: Sônia Fleury. (Org.). *A teoria sanitária e o momento corporativo: a crítica de um desafio não superado*. 1ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2018b, v. 1, p. 183-220.

SANTOS, Ronaldo Teodoro. Dilemas Públicos e demandas corporativas: a Reforma Sanitária e a ação sindical. In: Sônia Fleury. (Org.). *Teoria da Reforma Sanitária: diálogos críticos*. 1ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2018c, v. 1, p. 221-246.

SANTOS, Ronaldo Teodoro dos. *O Fantasma da Classe Ausente: As Tradições Corporativas do Sindicalismo e a Crise de Minas Gerais. Legitimação do SUS*. Tese de Doutorado em Ciência Política. Universidade Federal de Ano de Obtenção: 2014. Orientador: Juarez Rocha Guimarães. Coorientadora: Telma Maria Menicucci.

SANTOS, Isabela Soares; VIEIRA, Fabiola Sulpino. Direito à saúde e austeridade fiscal: o caso brasileiro em perspectiva internacional. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 7, p. 2303-2314, July 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232018000702303&lng=en&nrm=iso>. access on 01 Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018237.09192018>.

SOUZA, Luis Eugenio Portela Fernandes de ET AL. Os desafios atuais da luta pelo direito universal à saúde no Brasil. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 8, p. 2783-2792, Aug. 2019. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019000802783&lng=en&nrm=i>

so>. access on 01 Mar. 2020. Epub Aug 05, 2019. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018248.34462018>.

VIEIRA, Fabíola Sulpino; BENEVIDES, Rodrigo Pucci de Sá e. Os impactos do Novo Regime Fiscal para o financiamento do Sistema Único de Saúde e para a efetivação do direito à saúde no Brasil. Brasília: Ipea, 2016. (Nota Técnica, n. 28). Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7270/1/NT_n28_Disoc.pdf>. Acesso em 25 de setembro de 2019.

“CORONACRISE” E AÇÕES DO GOVERNO FEDERAL: ALGUMAS LIÇÕES

Dorival Fagundes Cotrim Junior

Introdução

O momento atual de enfrentamento da pandemia global do COVID-19, com casos confirmados em quase todos os países reconhecidos do globo, torna-se ainda mais claro a importância dos sistemas públicos de saúde, como o Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil, e que, desde a sua gênese, é atravessado por uma miríade de dificuldades, dentre as quais aquelas decorrentes das práticas políticas.

Estes obstáculos dificultam a implementação fática dos princípios do SUS, expostos no art. 7º da Lei Orgânica da Saúde (LOS), Lei nº 8.080/1990, bem como das suas diretrizes (art. 198 da Constituição Federal de 1988), tais como a universalidade, a integralidade, a participação social, entre outros.

Neste sentido, sobretudo a partir de 2016, o contexto de ataques piorou, sendo intensificadas as ações manifestamente contrárias à seguridade social e a educação, como, em caráter mais sistêmico, a promulgação da Emenda Constitucional (EC) nº 95/2016 (VIEIRA & BENEVIDES, 2016; SANTOS & VIEIRA, 2018).

É urgente, inclusive, a necessidade de destituí-la de sua vigência e eficácia, ou melhor, é necessário ab-rogá-la, ou ainda declará-la inconstitucional (ROZNAI & KREUZ, 2018; PINTO & XIMENES,

2018) a fim de que se tenham melhores possibilidades de construção de enfrentamentos satisfatórios à pandemia que assola o globo, justamente porque o Novo Regime Fiscal implementado pela referida EC limita consideravelmente a margem de atuação financeira da União, detentora das maiores disposições econômicas do país.

E já existem movimentos contemporâneos no Brasil em busca da supressão desta EC, também conhecida como Emenda do “Fim do Mundo”, como é o caso do promovido e capitaneado pelo próprio Conselho Nacional de Saúde (CNS), que está coletando assinaturas a fim de pressionar o Supremo Tribunal Federal (STF) a declarar a inconstitucionalidade da Emenda e também de outras medidas que retiraram recursos do SUS (CNS, 2020; REDAÇÃO RBA, 2020; DAVID, 2017).

Já o Governo Bolsonaro, que inclui, certamente, todo seu *staff* (equipe e membros), como estratégia política calculada, vem se utilizando da pandemia do COVID-19 (coronavírus) para perseguir seus ideais com base na plataforma neoliberal que lhe é característica (SANTOS, 2020; OLIVEIRA & VERONESE, 2019; ALMEIDA, 2019), mobilizando os seus ativos políticos e respondendo diretamente à sua base eleitoral, de ainda impressionantes um terço dos eleitores (SHALDERS, 2019).

É espantoso o negacionismo do Presidente da República diante da pandemia do COVID-19, decretada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020, e que ao segundo dia do mês de abril de 2020 já tinha infectado mais de um milhão de pessoas (casos confirmados) em todo o globo, conforme estudo da Universidade John Hopkins (JOHNS HOPKINS, 2020), sendo ainda bem provável que o número real de casos seja ainda maior tendo em vista que nem todos os indivíduos são testados⁹.

SANTOS (2020) vê que o *modus operandi* do atual Governo dialoga bem com o conceito de “capitalismo do desastre” (KLEIN, 2008)¹⁰, que basicamente opera uma associação entre choques coletivos e mo-

9 Até o dia 07 de abril, havia um total de 1.428.428 casos confirmados em todo o planeta, com 82.020 mortes e 300.198 recuperados/curados (JOHNS HOPKINS, 2020).

10 Em perspectiva diversa em partes da de KLEIN (2008), mas com ela dialogando, ver MENDES, 2016.

vimentos de ruptura nos regimes de bem-estar social, aproveitando-se deste momento de fragilidade para impor, autoritariamente, medidas que vão ao encontro da racionalidade neoliberal, que, como visto, predomina neste governo, assim como no anterior.

Ou seja, as forças do capital se aproveitam, como visto em numerosos exemplos, “dos períodos de crises econômicas, guerras, desastres naturais, ataques terroristas e epidemias, para assaltar os interesses públicos nacionais e locais e levar a cabo todo tipo de reformas a favor do livre mercado” (MARIANO, 2017). Todavia, tais medidas não resolvem as questões postas, e sim contribuem para o aprofundamento das crises, das desigualdades e da violência.

No Brasil então se pode dizer que desde a crise econômica e o golpe jurídico-parlamentar que afastou a presidente Dilma Rousseff (MARIANO, 2017) o país vive sob a doutrina do choque ou do capitalismo de desastre, perpetuado até então e agora potencializado pela pandemia do COVID-19.

Portanto, torna-se imperioso uma atuação política reforçada, orientada e muito atenta das organizações acadêmicas, dos movimentos sociais, partidos de oposição e da população para que, considerando essas tentativas do governo de aproveitar-se da pandemia, impeça a passagem do estado de calamidade pública para um estado de exceção, no qual haverá a supressão completa dos resquícios do já mínimo estado de bem-estar social nacional, bem como a tentativa de concentração de poderes nas mãos do presidente da República e da manutenção do “capitalismo do desastre”, que, tal como um abutre, vive à caça de desgraças.

Feita esta introdução torna-se possível adentrarmos nas ações do Governo Federal para o enfrentamento da crise pandêmica do coronavírus, com destaque para as ações do Ministério da Saúde (MS) e do Ministério da Economia (ME), sob as coordenações de Luiz Henrique Mandetta e Paulo Guedes, respectivamente.

1. A Lei nº 13.979 e a MP nº 924

Em 06 de fevereiro deste ano, 2020, eis que surge a primeira medida legal nacional, sancionada pelo Congresso, para o enfrentamento da

pandemia, trazendo em seu bojo uma série de alterações regulatórias que merecem consideração.

A Lei nº 13.979 (BRASIL, 2020), consoante seus próprios termos, “dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019”.

Primeiro destaque interessante, não obstante o escopo do artigo não ser comentários à lei e sim a apresentação das ações do Governo Federal para conter a crise, é o parágrafo terceiro do art. 1º, prevendo que a duração da situação de emergência de saúde pública, a ser decretada pelo Ministro da Saúde, não poderá ser superior ao prazo declarado pela Organização Mundial de Saúde, o que representa uma medida de contenção de poder entre os poderes, freando eventuais tentativas futuras de postergar o quadro por motivos de ordem pessoal, tendo em vista as alterações jurídicas que ocorrem quando se decreta este tipo de emergência.

O segundo, cuja razão de ser é o próprio estado de emergência em saúde pública, aliado aos poucos conhecimentos autenticamente científicos sobre o agente virulento e suas consequências para a saúde dos humanos, é a previsão de “autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sem registro na Anvisa” (art. 3º), dadas duas condições cumulativas e não excludentes: (i) estar registrado por alguma autoridade sanitária estrangeira (qualquer uma, sem restrição aparente) e (ii) estar previsto em ato normativo-regulador do Ministro da Saúde.

Pode ainda ser o caso de gestores locais de saúde, conforme o parágrafo sétimo do mesmo artigo, serem os responsáveis por este ato regulador, desde que autorizados pelo Ministério da Saúde.

No âmbito desta Lei tramitou em regime de urgência a Medida Provisória (MP) nº 924, publicada e sancionada em 13 de março do corrente ano, supostamente abrindo crédito extraordinário em favor dos Ministérios da Educação e da Saúde para o combate ao COVID-19 na quantia de R\$ 5 bilhões. Acontece que não se tratou de crédito extraordinário, mas de simples remanejamento de dois Fundos, o Fundo Nacional para o Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB) e o Fundo Nacional de Saúde (FNS) (SANTOS, 2020). Ou seja, funcio-

nou como uma espécie de antecipação de recursos já previstos no orçamento federal como gastos e não como um “crédito novo”, um aporte de mais tantas quantias. É necessário estar atento e não ser enganado, ainda mais em tempos de *Fake News*.

2. Portaria nº 395/2020 e o Plano do Ministério da Economia

Três dias depois o Ministro Henrique Mandetta (MS) publicou a Portaria nº 395/2020 prevendo a liberação de 424 milhões para serem empregados nas ações de combate ao coronavírus pelos Estados e Distrito Federal, cabendo a estes configurarem o modo de aplicação, desde que empregados nas ações de média e alta complexidade (serviços ambulatoriais e hospitalares do SUS).

Assim dispõe o ato:

Considerando a necessidade de fortalecimento dos serviços ambulatoriais e hospitalares do SUS para responder à situação emergencial, resolve:

Art. 1º Fica estabelecido recurso do Bloco de Custeio das Ações e Serviços Públicos de Saúde - Grupo de Atenção de Média e Alta Complexidade Ambulatorial e Hospitalar, no montante de R\$ 424.154.750,00 (quatrocentos e vinte e quatro milhões, cento e cinquenta e quatro mil e setecentos e cinquenta reais), a ser disponibilizado em parcela única aos Estados e Distrito Federal, conforme anexo a esta Portaria, destinados ao custeio das ações de saúde relacionadas ao enfrentamento da circulação do “COVID-19” no Brasil.

Parágrafo único. A distribuição dos recursos aos Estados e Distrito Federal corresponde a R\$ 2,00 (dois reais) per capita, conforme projeção do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para 2020.

É preciso ainda mencionar o pacote apresentado pelo Ministro da Economia, após cinco longos dias da declaração da pandemia feita pela Organização Mundial de Saúde (OMS), para minimizar os efeitos da

crise do Coronavírus. O referido pacote promete injetar a quantia de R\$ 147,3 bilhões na economia, sendo a divisão dos recursos estruturado em três grandes eixos: (i) atenção às populações mais vulneráveis; (ii) manutenção empregatícia; e (iii) combate à pandemia em si (MELLO ET AL, 2020)

O primeiro eixo (i) engloba medidas que geram impacto da ordem de R\$ 83.4 bilhões na economia; o segundo (ii) na ordem de R\$ 59,4 bilhões; e o terceiro (iii) na casa de R\$ 4,5 bilhões da economia (MELLO ET AL, 2020).

Infelizmente, e novamente diverso do que apregoou o Governo Federal, não se trata aqui de recursos novos, pois em grande medida, as ações no front econômico constituem em sua maioria remanejamento orçamentário, diversamente do que ocorre em outros países, inclusive do próprio Estados Unidos.

Ainda não bastasse o mero remanejamento, o Estado decretou renúncia fiscal agregada de R\$ 52,2 bilhões, beneficiando empresas com a dispensa de recolhimento do FGTS e do Simples Nacional, bem como adiando o prazo de pagamentos de tributos.

2.1 Ainda a disciplina do Novo Regime Fiscal

A questão de ordem mais geral, e que dialoga com a Emenda Constitucional nº 95/2016, brevemente exposta acima, é que as ações do governo continuam respeitando, milimetricamente, a (i) disciplina fiscal imposta pela Emenda do “Teto de Gastos”, bem como (ii) as exigências de superávit fiscal e (iii) a “regra de ouro”¹¹, que trava os investimentos públicos, nos termos do Novo Regime Fiscal (SANTOS, 2020).

Ou seja, em eventual conflito entre a necessidade de se gastar mais recursos para salvar vidas e o respeito ao novo regime fiscal, imposto

11 A regra de ouro está prevista na Constituição Federal de 1988, especificamente no art. 167, III. Segue o texto:

Art. 167. São vedados:

[...]

III - a realização de operações de créditos que excedam o montante das despesas de capital, ressalvadas as autorizadas mediante créditos suplementares ou especiais com finalidade precisa, aprovados pelo Poder Legislativo por maioria absoluta. (BRASIL, 1988).

pela EC nº 95/2016, prefere-se este último, ainda que as consequências sejam as piores possíveis, como mortes e outras flagelações. Tudo indica a necessidade de revogação imediata da Emenda e seus efeitos, a fim de que o país consiga lidar de forma mais plena com a pandemia, preservando e protegendo as vidas dos seus cidadãos, certamente o bem jurídico mais importante do ordenamento.

Na esteira de tal reflexão, é preciso exemplificar as consequências desta disciplina fiscal (ou austericídio) bem como da desindustrialização concretamente, como é a questão da falta dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) nos hospitais e centros médicos no combate ao coronavírus para os profissionais de saúde. Estes, no estado de São Paulo, por exemplo, estão se organizando para comprar equipamentos por conta própria e garantir um mínimo de proteção digna. E o abastecimento de EPIs no país já está em risco, uma vez que o Ministério da Saúde não dispõe de estoques destas mercadorias e as compras internacionais foram canceladas, infelizmente¹².

Outra das dificuldades reside na falta de testes para o Covid-19, tanto pela inexistência de materiais quanto pela falta de verba, não obstante a recomendação de realização de testes em massa da OMS. Em 24 de março o Governo anunciou uma compra de R\$ 4,3 milhões de testes moleculares da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) e de empresas privadas, além de mais 600 mil doados pela Petrobrás, sendo ainda quantidade insuficiente. Mais 10 milhões estão sendo negociados. Os testes são fundamentais para uma boa estratégia de prevenção e isolamento, não sendo, portanto, meros detalhes técnicos.

Do ponto de vista internacional um dos entraves para a produção é a alta demanda generalizada das substâncias químicas que possibilitam a identificação do vírus, pois mais de 180 países já foram afetados. Esta alta na procura também encareceu o preço dos insumos existentes, e a situação se torna ainda pior e mais cara pelo fato de que muitos destes serem importados e terem sido afetados pela alta do dólar e do euro¹³.

12 Ver mais em UOL (<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/06/com-falta-de-epi-para-coronavirus-profissionais-compram-mascaras-covid-19.htm>).

13 Ver mais em BBC (<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52145795>).

Ligado a isso tem a baixa capacidade nacional de processamento e análise das amostras, pois apenas a FIOCRUZ, o Instituto Adolfo Lutz, o Instituto Evandro Chagas e os 27 Laboratórios Centrais de Saúde Pública (LACENs) estão aptos a tal ação. A saída, parcial, talvez ocorresse pelos testes rápidos, no qual uma ou duas gotas de sangue são postas em contato com reagentes químicos para mostrar se há anticorpos contra o Covid-19, mas pecam pela baixa sensibilidade (80% a 85%) e porque o corpo demora cerca de sete dias para desenvolver anticorpos.

Estes exemplos demonstram, enfim, que é preciso abrir “as chaves do tesouro público” para que se combata efetivamente o coronavírus e da forma menos prejudicial possível às populações.

2.2 Desbloqueio do Fundo Garantidor

Outra das medidas anunciadas pelo Governo já era uma antiga demanda do setor da saúde suplementar no país (o setor privado dos planos de saúde), qual seja, a dissolução do Fundo Garantidor, ainda que com a medida esta tenha sido parcial, mas não deixa de representar a “imediata fragilização do Estado” no controle do mercado da saúde. Portanto, em virtude das “convicções fiscais” do Ministério da Economia houve o desbloqueio de R\$ 10 bilhões do referido Fundo, mantido pelas operadoras de saúde junto à Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), para que invistam em equipamentos e expansão de leitos privados (SANTOS, 2020).

O ativo garantidor é, em síntese, uma porcentagem bloqueada pela ANS para proteger os clientes das empresas prestadoras, caso venham a ocorrer algum problema com elas de ordem econômico-financeira, e expressa o devido cuidado que o Estado preciso ter com os seus cidadãos. No total, até julho de 2019, a ANS detinha R\$ 50,9 bilhões reservados (OUTRA SAÚDE, 2019)¹⁴.

14 Só no caso da UNIMED, por exemplo, que possui 18 milhões de clientes, a ANS bloqueia R\$ 8 bilhões para compor o ativo garantidor. Por razões mercadológicas as empresas são contrárias a ele, como informado. No ano passado já estava em tramitação um Projeto de Lei para “modernizar” a Lei nº 9656/1998 e excluir definitivamente o ativo garantidor (OUTRA SAÚDE, 2019).

3. A MP nº 296/2020

A MP nº 296/2020 trouxe outro grande impacto, alterando igualmente a Lei nº 13.979/20, ao versar “sobre os procedimentos para aquisição de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus” (BRASIL, 2020a). Ou seja, a medida passou a dispensar, conforme o art. 1º da MP, os processos públicos de licitação para a compra e aquisições de mercadorias ligadas à área da saúde.

Na prática, o que isso significa? O “favorecimento concreto da corrupção venal” (SANTOS, 2020), tornando-se dispensáveis certos elementos fundamentais para a manutenção da saúde financeira e da ética da Administração Pública, como o menor preço, o caráter idôneo das empresas e a observância destas quanto aos seus deveres fiscais e trabalhistas.

Compreende-se o caráter emergencial e crítico da situação deflagrada pelo coronavírus, e por isso a necessidade de agilizar os procedimentos de compras pelos entes federativos, mas isso inegavelmente abre um flanco para os aproveitadores e para aqueles que desconhecem ou fingem não conhecer os princípios da impessoalidade e da moralidade do direito público em nosso país.

4. Decreto nº 10.283/2020 e criação da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária (ADAPS)

A sexta medida a ser analisada é a criação da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária (ADAPS), que aprofunda e beneficia o setor privado em saúde em detrimento dos objetivos de “controle público da saúde” a partir do SUS, capitaneado pelo sistema público (SOUZA ET AL, 2019)¹⁵.

A ADAPS foi criada pelo Decreto nº 10.283, de 20 de março de 2020, que assim dispõe:

15 Várias entidades da saúde coletiva, como o CEBES, a ABRASCO e o SINMED-RJ assinaram uma nota contra a ADAPS, intitulada “Não à ADAPS, Sim a um SUS Forte” (ASBRAN, 2020).

Art. 1º Fica instituído o serviço social autônomo denominado Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps, na forma de pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, de interesse coletivo e de utilidade pública, nos termos do disposto na Lei nº 13.958, de 18 de dezembro de 2019.

Parágrafo único. A Adaps tem como finalidade promover, em âmbito nacional, a execução de políticas de desenvolvimento da atenção primária à saúde em caráter complementar e colaborativo com a atuação dos entes federativos, de acordo com as competências previstas na Lei nº 13.958, de 2019, inclusive a execução do Programa Médicos pelo Brasil, sob a orientação técnica e a supervisão do Ministério da Saúde.

Na prática isso significa, conforme anunciam várias entidades, personagens e coletivos da saúde coletiva, a abertura de mais uma via de “contração de serviços privados para prestação assistencial de saúde à população” (SANTOS, 2020), ou seja, privatização e, ao que tudo indica, sucateamento dos serviços, dos pagamentos, da administração e gestão em si, como de vê nas Organizações Sociais (OSs) espalhadas por todo o país (MORAIS, 2018).

GIOVANELLA ET AL (2019) igualmente asseveram:

A disputa pelos recursos públicos por empresas do setor privado (corporações financeiras que gerenciam planos de saúde, hospitais), sempre presente na história brasileira, torna-se mais acirrada em situações de desregulamentação, como na conjuntura atual. A criação de um SSA com prerrogativa de contratação de empresas privadas para a prestação transforma a APS em espaço mercantil, numa lógica próxima à da proposta de cobertura universal de saúde. O empresariamento é também facilitado pelo assento de entidades privadas no colegiado gestor da ADAPS, o que representa a inclusão de atores privados na tomada de decisão da política de APS. Abre-se caminho para a privatização da APS, que tem sido considerada a parte mais estatal da rede de serviços do SUS, com uma enorme vocação não mercantil.

Carlos OCKÉ-REIS (2020), em entrevista ao ser questionado sobre o sentido da proposta da ADAPS asseverou categoricamente:

O sentido declarado dessa proposta é criar uma organização que contrate médicos, por meio da CLT, para atuar nos vazios assistenciais. Só que existe uma zona cinzenta porque essa agência tem um conjunto de atribuições. E esse desenho pode diminuir as atribuições dos municípios, uma vez que a agência contratará diretamente as equipes – não os gestores locais. E há a possibilidade de o governo federal passar a estimular relações contratuais com o setor privado. A Adaps pode reforçar a tendência de privatização da gestão. A meu ver, a proposta da agência tem como perspectiva a contratação de pessoal por meio de OSs [organizações sociais] ou cooperativas de PJs [pessoas jurídicas]. Mas, para entender isso, é preciso falar de outro assunto, que é o novo modelo de financiamento federal da atenção primária à saúde.

É preciso ainda lembrar que em 2019 já houve alterações profundas e marcantes no financiamento da Atenção Primária à Saúde (APS) (MELO ET AL, 2018; MENDES & CARNUT & GUERRA, 2018) e que devido a essa alteração a transferência da recursos do governo federal para as equipes de saúde da família seja calculada somente a partir da população cadastrada nas clínicas de família, e não mais considerando o conjunto da população residente nas municipalidades, o que certamente acarretará perdas de grande monta (SANTOS, 2020).

Na esfera do trabalho há também medidas insólitas e que merecem comentário, mas em outra oportunidade, a partir da MP nº 297/2020, transformada no mesmo dia em MP nº 298/2020, que, dentre outras medidas nefastas aos trabalhadores e de “execução social” como diretriz de combate, previa a suspensão dos contratos de trabalho por quatro meses (SANTOS, 2020) e que por intensa mobilização da oposição acabou sendo sustada, não obstante todas as demais medidas terem sido mantidas, o que nos permite dizer que a sua essência permaneceu.

5. O cumprimento do receituário neoliberal

Parece claro que, da perspectiva política *stricto sensu*, o governo federal não tem se afastado “da agenda neoliberal que o elegeu”, sendo iminente a catástrofe, indicando que o presidente sustenta os fluxos energéticos dos distúrbios e agitações políticas como uma forma de sobrevivência (SANTOS, 2020), tendo em vista as baixas que vêm sofrendo em sua coalizção mais ampla.

Assim, como posto no início do artigo, parece ser possível afirmar que o estado de calamidade pública vem sendo mostrado e aproveitado estrategicamente como um “excludente de ilicitude, um salvo conduto, para que o governo aprofunde a tática de terra arrasada contra o marco social da Constituição de 1988” (MARIANO, 2017), tal como prevê a racionalidade neoliberal.

Ou seja, considerando este *modus operandi*, a pandemia do COVID-19 está sendo utilizada como medida de concretização da “doutrina do choque” (KLEIN, 2008), tratando-se, portanto, de um capitalismo de “desastre”, que, ao se alimentar das diversas crises profundas, reforça e radicaliza o receituário neoliberal de alterações sistêmicas, apresentando, mais uma vez, respostas ao seu eleitorado.

Considerações Finais

Nem todas as medidas foram comentadas, mas acredita-se que há aqui um bom roteiro das ações do governo federal mobilizadas em face do COVID-19, dentre as quais: (i) a Lei nº 13.979/2020, (ii) a MP nº 924/2020; (iii) a Portaria nº 395/2020; (iv) o Plano do Ministério da Economia de R\$ 147,3 bilhões; (v) a MP nº 296/2020; e (vi) o Decreto nº 10.283/2020.

E dentre as conclusões a serem retiradas estão (i) a permanência do vínculo entre o governo federal e a racionalidade neoliberal, parte da sua plataforma política; (ii) a necessidade de revogação da EC nº 95/2016 para que se tenha maior liberdade e possibilidades no combate ao coronavírus; (iii) a aferição de que a maior parcela dos recursos injetados pelo governo federal neste combate não constituem créditos novos (mais dinheiro, em síntese) e sim remanejamento e antecipação

de valores futuros já previstos, diferindo das posturas de outras países; (iv) a associação existente no país, desde o golpe que afastou a presidente Dilma Rousseff até agora na ação contra o COVID-19, entre o *modus operandi* do governo federal e o conceito de “capitalismo de desastre”, que, em resumo, é a postura de se aproveitar de crises e momentos de fragilidade para impor medidas do receituário neoliberal; e (v) a necessidade de uma atuação política atenta dos sujeitos individuais e coletivos para impedir a possível passagem do estado de calamidade pública para um estado de exceção, com a concentração de poderes na figura do presidente da República.

Referências Bibliográficas

- ALMEIDA, Ronaldo de. Bolsonaro Presidente, Conservadorismo, Evangelismo e a Crise Brasileira. *Novos estud. CE- BRAP*, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 185-213, Apr. 2019. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002019000100010&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Mar. 2020. Epub May 06, 2019. <https://doi.org/10.25091/s01013300201900010010>.
- ASBRAN (Associação Brasileira de Nutrição). Criação da ADAPS: ataque ao SUS em meio à crise do Coronavírus. Postado em 23/03/2020. Disponível em: <<https://www.asbran.org.br/noticias/criacao-da-adaps-ataque-ao-sus-em-meio-a-crise-do-coronavirus>>. Acesso em 27 de março de 2020.
- BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 26 de março de 2020.
- BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm;

BRASIL. Medida Provisória nº 926, de 20 de março de 2020. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre procedimentos para aquisição de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Brasília, 2020a.

CNS (Conselho Nacional de Saúde). NOTA PÚBLICA: CNS reivindica revogação imediata de emenda que retirou verba do SUS, prejudicando enfrentamento ao Coronavírus. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/1064-nota-publica-cns-reivindica-revogacao-imediata-de-emenda-que-retirou-verba-do-sus-prejudicando-enfrentamento-ao-coronavirus>>. Acesso em 28 de março de 2020.

DAVID. Grazielle. Por que revogar a Emenda Constitucional 95, 18/12/2017, às 14:31 (atualizado em 24/07/2019, às 11:55). Por Grazielle David, assessora política do Inesc para Outras Palavras. Disponível em: <<https://www.inesc.org.br/por-que-revogar-a-emenda-constitucional-95/>>. Acesso em 28 de março de 2020.

GIOVANELLA, Lígia et al. Médicos pelo Brasil: caminho para a privatização da atenção primária à saúde no Sistema Único de Saúde?. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 35, n. 10, e00178619, 2019. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2019001200303&lng=en&nrm=iso>. access on 03 Mar. 2020. Epub Oct 28, 2019. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00178619>.

JOHNS HOPKINS, University. Coronavirus Resource Center. Available from: <<https://coronavirus.jhu.edu/map.html>>. Access on 02 April 2020.

KLEIN, Naomi. A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre. Trad. Vania Cury. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

MARIANO, CYNARA MONTEIRO. Emenda constitucional 95/2016 e o teto dos gastos públicos: Brasil de volta ao estado de exceção econômico e ao capitalismo do desastre. Rev. Investig. Const., Curitiba, v. 4, n. 1, p. 259-281, Apr. 2017. Avail-

able from<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-56392017000100259&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Mar. 2020. Epub Apr 15, 2019. <https://doi.org/10.5380/rinc.v4i1.50289>.

MELLO, Guilherme; ET AL. A Coronacrise: natureza, impactos e medidas de enfrentamento no Brasil e no mundo. Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica - IE/UNICAMP. Nota do Cecon, n.9, março de 2020. A Coronacrise: natureza, impactos e medidas de enfrentamento no Brasil e no mundo. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/nota_cecon_oronacrise_natureza_impactos_e_medidas_de_enfrentamento.pdf>. Acesso em 27 de março de 2020.

MELO, Eduardo Alves et al . Mudanças na Política Nacional de Atenção Básica: entre retrocessos e desafios. Saúde debate, Rio de Janeiro , v. 42, n. spe1, p. 38-51, Sept. 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042018000500038&lng=en&nrm=iso>. access on 03 Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/0103-11042018s103>.

MENDES, Áquilas; CARNUT, Leonardo; GUERRA, Lucia Dias da Silva. Reflexões acerca do financiamento federal da Atenção Básica no Sistema Único de Saúde. Saúde debate, Rio de Janeiro, v. 42, n. spe1, p. 224-243, Sept. 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042018000500224&lng=en&nrm=iso>. access on 03 Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/0103-11042018s115>.

MENDES, José Manuel. A dignidade das pertenças e os limites do neoliberalismo: catástrofes, capitalismo, Estado e vítimas. Sociologias, Porto Alegre, v. 18, n. 43, p. 58-86, Dec. 2016. Available from<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222016000300058&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/15174522-018004303>.

MORAIS, Heloisa Maria Mendonça de, ET AL. Organizações Sociais da Saúde: uma expressão fenomênica da privatização da

saúde no Brasil. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 34, n. 1, e00194916, 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2018000105017&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Mar. 2020. Epub Feb 05, 2018. <https://doi.org/10.1590/0102->.

OCKÉ-REIS, Carlos. Entrevista: Carlos Ocké ‘A Adaps pode reforçar a tendência de privatização da gestão’. Por Maíra Mathias – EPSJV/Fiocruz | 02/01/2020 09h55 – Atualizado em 13/01/2020 10h12. Disponível em: < <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-adaps-pode-reforcar-a-tendencia-de-privatizacao-da-gestao>>. Acesso em 01 de março de 2020.

OLIVEIRA, Gustavo Moura de; VERONESE, Marília Veríssimo. Brasil y el “fenómeno Bolsonaro”: un análisis preliminar. Rev. mex. cienc. polít. soc, México, v. 64, n. 237, p. 245-267, dic. 2019. Disponível em <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182019000300245&lng=es&nrm=iso>. accedido en 27 mar. 2020. Epub 07-Nov-2019. <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.237.68273>.

OUTRA SAÚDE. Newsletter do Dia, por Redação. Publicado 02/07/2019 às 10:00 – Atualizado 02/07/2019 às 12:00. Disponível em: < <https://outraspalavras.net/outrasaude/a-unimed-bate-a-porta-do-ministro/>>. Acesso em 27 de março de 2020.

PINTO, Élica Graziane; XIMENES, Salomão Barros. Financiamento dos Direitos Sociais na Constituição de 1988: do “Pacto Assimétrico” ao “Estado de Sítio Fiscal”. Educ. Soc., Campinas, v. 39, n. 145, p. 980-1003, Dec. 2018. Available from: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302018000400980&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/es0101-73302018209544>.

REDAÇÃO RBA (Rede Brasil Atual). Conselho Nacional de Saúde amplia campanha por revogação da EC 95, do teto de gastos. Por Redação RBA. Publicado 17/03/2020 - 19h07. Disponível em:

< <https://www.redebrasilatual.com.br/saude-e-ciencia/2020/03/conselho-nacional-de-saude-revogacao-teto-gastos/>>. Acesso em 27 de março de 2020.

ROZNAI, Yaniv; KREUZ, Letícia Regina Camargo. Conventuality control and Amendment 95/2016: a Brazilian case of unconstitutional constitutional amendment. *Rev. Investig. Const.*, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 35-56, Aug. 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-56392018000200035&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Mar 2020. <https://doi.org/10.5380/rinc.v5i2.57577>.

SANTOS, Isabela Soares; VIEIRA, Fabiola Sulpino. Direito à saúde e austeridade fiscal: o caso brasileiro em perspectiva internacional. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 7, p. 2303-2314, July 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232018000702303&lng=en&nrm=iso>. access on 01 Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018237.09192018>.

SANTOS, Ronaldo Teodoro dos. Bolsonaro, a pandemia e o compromisso com o mercado. *Le Monde Diplomatique Brasil*. Acervo Online | Brasil. 27 de Março de 2020. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/bolsonaro-a-pandemia-e-o-compromisso-com-o-mercado/>>. Acesso em 27 de março de 2020.

SHALDERS, André. Em 3 pontos, o que pesquisa revela sobre relação entre eleitor e governo Bolsonaro. *André Shalders da BBC News Brasil em Brasília*. 25 setembro 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-49834204>>. Acesso em 27 de março de 2020.

SOUZA, Luis Eugenio Portela Fernandes de ET AL. Os desafios atuais da luta pelo direito universal à saúde no Brasil. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 8, p. 2783-2792, Aug. 2019. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019000802783&lng=en&nrm=iso>.

so>. access on 01 Mar. 2020. Epub Aug 05, 2019. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018248.34462018>.

VIEIRA, Fabíola Sulpino; BENEVIDES, Rodrigo Pucci de Sá e. Os impactos do Novo Regime Fiscal para o financiamento do Sistema Único de Saúde e para a efetivação do direito à saúde no Brasil. Brasília: Ipea, 2016. (Nota Técnica, n. 28). Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7270/1/NT_n28_Disoc.pdf>. Acesso em 25 de setembro de 2019.

UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA CONSTITUCIONAL E OS IMPACTOS DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA

Ana Catharina da Silva Souza Alves

INTRODUÇÃO

O presente estudo visa analisar os impactos ocasionados pela Reforma trabalhista de 2017, a qual tornou a contribuição sindical facultativa, sendo ela a principal fonte de renda dos sindicatos e, a sua ligação com os princípios constitucionais, reguladores da criação e organização dessas entidades civis em determinada circunscrição territorial como conseqüência da confiança atribuída no momento da filiação.

As mudanças trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017, não apresentam a extinção da contribuição sindical, porém ressalta a necessidade em modificar a sua natureza, tornando-a facultativa, o que requer de seus representantes a elaboração de estratégias eficazes para manter a sua atividade, saindo da sua inércia e, esforçando-se para lutar pelos interesses de seus representados.

Objetivo deste trabalho é analisar os impactos ocasionados com a facultatividade desta contribuição, por meio da análise dos princípios constitucionais refletidos na organização e funcionalidade dos sindicatos, como a livre filiação, a liberdade e a unicidade sindical.

Este trabalho está estruturado em três capítulos para demonstrar os aspectos envolvendo a problemática abordada através da compreensão

da importância dos sindicatos para os trabalhadores e a sociedade, bem como os reflexos ocasionados pelas alterações na legislação trabalhista na sua funcionalidade. No primeiro capítulo buscou-se desenvolver um breve esboço sobre a evolução histórica do direito coletivo do trabalho, ao entender a importância da associação sindical como entidade comprometida desde seu surgimento com o zelo pelos direitos dos trabalhadores, recebendo proteção especial após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Em seguida, compreender a sua organização sob a égide dos princípios constitucionais atrelados à composição dessas associações, como fundamento necessário para orientar a sua atuação no meio social através dos impactos trazidos pela Reforma Trabalhista de 2017, suscitando desafios para poder permanecer atuante na sociedade.

1. BREVE ESTUDO SOBRE A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

O Direito do Trabalho é uma disciplina recente no curso de Direito, contudo, o trabalho é antigo. Desde a pré-história o homem utiliza-se de sua força de trabalho como meio de sobrevivência, através da caça, da pesca e a luta para dominação de território como um meio de defesa, passando a utilizar um único instrumento de trabalho, as suas mãos, conforme ensina Costa (2010), por isso, as relações de trabalho são primadas nesse período da humanidade com a finalidade exclusiva de sobrevivência. A exploração da força laboral surge muito tempo depois, visando a absorver a força humana em busca de proveito próprio, como consequência da escravidão.

Na Idade Clássica e na Idade Média, o trabalho era visto sobre dois aspectos, o primeiro por uma visão religiosa, os denominados Colégios Romanos, descritos por Alice Monteiro de Barros (2016), entendidos como uma sociedade que visava o socorro mútuo, com acentuado caráter religioso e, as Corporações de Ofício, fenômeno característico do sistema medieval, visando o monopólio da profissão uma vez que, só podia exercer uma determinada atividade quem pertencesse a esse grêmio, explicitando a predominância de um controle do mercado e o impedimento da livre concorrência.

As Corporações de Ofício foram enfraquecendo, sendo abolida pela Lei *de le Chapelier* de 1791 na França, responsável pela aniquilação de todo agrupamento de profissionais, sendo uma das causas ensejadores do seu desaparecimento, devido às novas configurações comerciais, conduzindo às reivindicações por um trabalho livre. Nesse sentido, Alonso Garcia (1982) citado por Barros (2016, pp.792 - 793) define o declínio dessas fórmulas monopolistas de organização do mercado de trabalho.

Surgiu uma fase de tolerância, através de uma fase de reconhecimento dos direitos de associação, admitido na Inglaterra, onde reconheceu a liberdade de associação sindical, como também, na Constituição Mexicana de 1917, a qual defende a liberdade, como aponta Barros (2016), um instrumento de defesa e busca de melhorias das condições de trabalho.

Observa-se a mudança na forma de ver o trabalhador deixando de ser percebido no mercado de trabalho como um objeto, tornando-se um sujeito de direitos, essencialmente, com a promulgação da Declaração Universal de direitos humanos que trouxe aspectos basilares para o direito sindical, através do direito à liberdade de associação, todavia, ninguém será obrigado a integrar uma associação.

Um marco importante na evolução histórica e origem do direito do trabalho como um todo, foi a Revolução Industrial no século XVIII, substituindo a força laborativa humana por máquinas a vapor, principalmente, na indústria têxtil, necessitando ainda do ser humano para operá-las. É a gênese do trabalho assalariado, descrito por Godinho (2009), sob a análise de quatro fases, que são elas: formação, intensificação, consolidação e autonomia. Essas fases eram marcadas, primeiramente, pela Revolução Francesa que dispunha sobre o direito à liberdade de associação ou reunião, restrição a exploração do trabalho de menores na Inglaterra e as regulamentações, chamadas de questão social, para reger a relação patrão e empregado.

Assim, pode-se destacar a fase da autonomia como marcada por fatores de importância para o direito do Trabalho, através da criação em 1919, da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, também pelo surgimento de um fenômeno chamado de constitucionalismo so-

cial, marcado pela sua inclusão nas constituições, como a do México e da Alemanha, de dispositivos que versem sobre os interesses sociais, incluindo os direitos ao trabalho digno.

Na visão de Hannah Arendt (2010) citada por Brant (2012), quanto aos aspectos do trabalho em decorrência das atividades humanas, alicerça o seu estudo sob três pilares: trabalho, obra e ação. Aponta a influência no desenvolvimento das relações trabalhista e no surgimento do Direito do Trabalho, como ramo jurídico de tutela aos direitos dos trabalhadores, pois,

Atônica do Direito do Trabalho é a retribuição financeira, ainda que não vinculada estritamente à prestação de um serviço, pois pode acontecer de o trabalhador não ser remunerado apenas pelo emprego de sua força de trabalho, mas também por algumas conseqüências que podem advir da prestação de seu serviço (BRANT, 2012, p. 42).

No Brasil, esse fenômeno intensificou-se com os movimentos operários, em meados de 1800 e a recente Revolução Industrial. Antes existia a exploração da mão –de – obra escrava abolida pela Lei Áurea, bem como, o fim das corporações de ofício, sendo abundantes as evoluções no campo do direito do trabalho no país, com através da influência do constitucionalismo social, repercutindo nas primeiras constituições a tratar da matéria, como a de 1891, até a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, responsável por reunir em um único diploma legal as principais abordagens trazidas pelas leis anteriormente promulgadas, na abordagem das matérias de ordem trabalhista.

A Constituição federal de 1988 foi à responsável pela democratização das questões sociais relevantes para o Brasil, principalmente, no campo de discussão do direito do trabalho, são discutidas as relações trabalhistas e o direito a organização sindical, baseado nos direitos fundamentais, assim como, na previsão dos princípios básicos para o direito coletivo do trabalho, respaldado na valorização do princípio da liberdade sindical e da não interferência do poder público na sua organização.

2. A ORGANIZAÇÃO SINDICAL SOB A PRINCÍPIOLÓGICA CONSTITUCIONAL

A organização sindical encontra-se amparada no texto constitucional de 1988, em seu artigo 8º, ilustrando a base estrutural necessária para que essas associações consigam desenvolver as atividades a elas destinadas. O primeiro deles é o princípio da plena liberdade, também contido na Convenção nº 87 da OIT, por meio do gozo ao trabalhador de filiar-se ao sindicato representante da sua categoria profissional, de sua escolha, como ensina Barros (2016):

A liberdade sindical constitui o alicerce “sobre o qual se constrói o edifício das relações coletivas de trabalho com características próprias”; ela se “sobrepõe ao indivíduo isolado e implica restrições à liberdade individual, quando submete esse homem isolado à deliberação do homem-massa que é a assembleia”. (SEGADAS, 1974 *apud* BARROS, 2016, p. 799)

Por essa razão, a liberdade sindical é compreendida por envolver aspectos desde a criação sindicatos, a sua filiação e, a sua organização no espaço territorial está ligada ao princípio da unicidade, vedando a existência de mais um sindicato representativo de determinada categoria em uma mesma circunscrição, o que constitui uma proteção dos direitos desses trabalhadores de forma abrangente, evidenciando que esses dois preceitos estão em conformidade tanto na lei como na realidade fática. Assim, a Constituição Federal de 1988, manteve a liberdade sindical e, também consagrou a unicidade sindical, conforme explica Barros (2016, p. 799),

A Constituição de 1988 tenha consagrado a autonomia sindical, manteve a unicidade sindical em seu art.8º, II, que consiste, por imposição legal, na criação de apenas uma entidade sindical, de determinada categoria, de qualquer grau, na mesma base territorial. Essa base territorial não poderá ser inferior à área de um Município.

Compreendendo a interligação entre a liberdade e a unicidade sindical, contudo esse entendimento apresenta duas posições. A primeira

é contrária à pluralidade e, a segunda defende o monismo sindical, destacando os sindicatos, como representantes de uma categoria de trabalhadores, os quais possuem objetivos semelhantes, enfraqueceria as suas reivindicações.

É relevante destacar que o Brasil não ratificou a Convenção nº87 da OIT, prevendo a pluralidade sindical não impedindo a junção de mais de uma categoria para ser representada pela mesma entidade, conforme a liberdade sindical, tornando-se óbvia após a reforma trabalhista de 2017, tirando os seus representantes da inércia e exigindo um maior comprometimento com a defesa desses direitos.

Quanto à livre filiação, também presente no artigo 8º da Constituição de 1988, em seu *caput*, traz a liberdade de associação, princípio que guarda relação com os demais por tentar organizar a representação da categoria profissional trabalhadora dentro da sociedade, assim como tentar desconstruir o monopólio sindical, ou seja, tentar explicitar o necessário exercício de sua funcionalidade, excluindo os privilégios. Essa desconstrução está alicerçada na exigência em retirá-las da inatividade, sendo impactadas pelas modificações sobre a natureza de suas contribuições, passando a exigir a anuência do trabalhador, para que haja o desconto na folha de pagamentos, realidade a ser esclarecida no próximo tópico.

3. OS IMPACTOS DA FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

Para compreender a entidade sindical, é preciso que a proteção aos direitos da classe trabalhadora, representando-a através da participação em negociações coletivas, elaborando soluções mais benéficas para os seus representados. A sua organização está atrelado diretamente ao princípio da liberdade sindical, prevista no artigo 8º, *caput* e inciso V da CF/1988 (Constituição Federal de 1988), ou seja, não impõe a obrigatoriedade de sua filiação, resultando na contribuição paga de forma voluntária.

Nessa conjuntura, os sindicatos são entidades civis sem fins lucrativos, com finalidade de defender os interesses, tanto coletivos, como individuais dos trabalhadores. Possuem previsão constitucional,

ao passo que, consagra no rol de direitos e garantias fundamentais as denominadas liberdades sociais, atribuídas a uma classe de indivíduos com os mesmos interesses, para se instituir em sindicatos.

A persistência dos sindicatos em permanecer inerte está ameaçada pela facultatividade na contribuição sindical decorrente da vigência da Lei nº 13.467/2017, constituindo a principal recurso financeiro para manutenção das suas atividades, favorecendo a concorrência entre essas entidades civis, de forma saudável, demonstrada pela necessidade de sair da comodidade, ao passo que precisa cativar, voluntariamente, novos filiados para garantir suas contribuições.

É preciso entender os impactos ocasionados com a ruptura da natureza compulsória das contribuições sindicais, especificando como mais afetados, os sindicatos, devido à queda no número de associados, repercutindo na redução do número de registros de novas entidades civis dessa categoria, totalizando no ano de 2019, um percentual de 106 pedidos concedidos, visualizando uma queda quando comprara-se ao percentual de 2018 registrando-se 174 associações.

Com essa alteração trazendo o fim da obrigatoriedade das contribuições sindicais, a sua arrecadação sofreu uma queda de 90% em 2018, quando completou um a de 90% em 2018, quando completou um ano de vigência da reforma, crescendo esse percentual para 95% em 2019. Esse efeito representa a redução dos repasses às centrais, devendo buscar modificar a sua atuação e cortes de despesas como a remuneração de pessoal, para que possa continuar ofertando os seus serviços à comunidade.

Diante dos desafios em manter a sua atividade, o papel dos sindicatos está descrito pela sua trajetória de lutas contra os retrocessos no direito trabalho, por meio da efetivação dos direitos dos trabalhadores através do agrupamento de pessoas de um mesmo segmento profissional, representadas em ações judiciais, nos conflitos das relações laborais, na defesa em dissídios coletivos, dos interesses particulares, demonstrando a sua legitimidade na luta da classe trabalhadora, por isso, Calvet (2006, p. 38), esclarece a finalidade dessas associações, pois: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.”

A importância destas entidades civis está descrita pelo rompimento da obrigação estatal em proteger e fiscalizar os Direitos sociais, como, também, os seus reflexos na efetivação das relações de trabalho, posto que, o seu cumprimento evitaria a tomada de demandas de ordem trabalhista pelo poder judiciário. Essa negligência parte das influências neoliberais, cujo mercado é o responsável, dentro da lógica de dominação econômica, possibilitando perceber a influência do sistema capitalista por meio da exploração da força laboral humana na obtenção de lucro.

Necessitando para sua consecução de efetiva distribuição e criação de bens materiais, os direitos sociais prestacionais somente podem ser realizados com o dispêndio de “algum recurso, dependendo, em última análise, da conjuntura econômica, já que aqui está em causa a possibilidade de os órgãos jurisdicionais imporem ao poder público a satisfação das prestações reclamadas” (SARLET, 2000 *apud* CALVET, 2006, p. 45)

Falar dos sindicatos é referir-se a uma entidade civil, cuja finalidade é descrita pela representação de determinada categoria profissional, principalmente, no momento de pôr seus direitos em evidência, bem como a assistência prestada pela legitimidade nos dissídios coletivos, ou ainda no momento de assessorar quanto à concessão de benefícios previdenciários junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social, o INSS. Não se pretende atribuir a eles a função de conceder tais benefícios, mas de frisar a sua participação através da informação, deixando o trabalhador ciente sobre os seus direitos em requerer junto à autarquia o benefício que *faz jus*, como é o caso dos sindicatos dos trabalhadores rurais que instruem em filiados para requerer a aposentadoria por idade rural, por exemplo.

O papel desenvolvido por essas associações da classe trabalhadora está atrelado à luta para evitar o retrocesso, encontrando entraves pela vigência, ainda que disfarçada, das ideologias defendidas pela Lei *De Le Chapelier*, considerando os seus impactos negativos na sobrevivência dos sindicatos, pela carência de recursos financeiros para manter ativa a prestação de seus serviços.

Com a ausência do estado na regulação das relações trabalhistas poderá estabelecer o equilíbrio, visto que, o mesmo é o protetor de tais garantias, todavia, está imerso em uma ótica neoliberal, ao necessitar de maiores cuidados por quem os aplicam na sociedade, ou seja, pelo poder público, o autor descreve o seguinte: “O Estado de Bem- Estar Social não é só compreendido em termos de direitos e garantias, mas se deve considerar o conjunto de atos e atividades estatais que se entrelaçam com o papel do mercado” (HOLANDA, 2016, p. 59).

O papel dessas organizações é, também, orientar os trabalhadores frente às atuais mudanças trazidas na Legislação Trabalhista e, a sua influência nas relações de trabalho, principalmente, no suporte que deveria ser estabelecido pelo Estado, preso sob uma ótica de crescimento neoliberal. Nesse sentido, “O fato de tais ideias serem tão persuasivas indica algo além de um possível discurso maniqueísta no sentido de que “o capital” manipula os menos favorecidos com sua ideologia hipócrita” (BRANT, 2012, p. 62).

A Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467 de 2017, regulamentando a contribuição sindical, prevista tanto na Constituição de 1988, em seu Art. 8º, inciso IV, como, também, na anterior legislação, a qual previa a obrigatoriedade do denominado imposto sindical, os descontos eram realizados sem a autorização do trabalhador, sendo a possível mudança, um direito do trabalhador de optar ou não por esse pagamento, já sendo tal facultatividade considerada pelo Supremo Tribunal Federal como constitucional.

Com a contribuição facultativa, segundo as lições de Correia (2018) e, a necessidade de autorização prévia e expressamente autorizada pelo trabalhador para que haja os descontos em sua folha de pagamento a título de contribuição sindical, implica na redução de registros de constituição dos sindicatos e, o seu consequente enfraquecimento, já que garantir direitos custa caro, conforme afirma Ommati (2014).

Essa facultatividade da contribuição, principal fonte para manter esses órgãos funcionando e prestando seus serviços aos representados e a sociedade, ameaça a sua existência, pois só é devida quando o trabalhador autoriza o desconto em seu pagamento destinando esse percentual aos sindicatos, visualizando a possível redução.

CONCLUSÃO

São de suma importância a existência e manutenção dos sindicatos, principalmente, por serem eles os responsáveis pela luta, proteção e orientação dos trabalhadores, visto que, o poder público deveria proteger tais direitos, sendo o seu principal negligenciador, pela falta de interesse em garantir os direitos sociais.

Para poder continuar mantendo suas atividades depende dos recursos financeiros provenientes de contribuições sindicais, a qual não foi extinta, dependendo da voluntariedade do trabalhador para que haja o referido desconto em pró dos sindicatos. Essa alteração não é inconstitucional, pois houve a modificação de sua natureza, passando de compulsória para facultativa.

Essa inovação trazida pela reforma não representa o fim dos sindicatos, mas uma motivação para sair da inatividade, antes justificada pela obrigatoriedade no pagamento das contribuições pelos trabalhadores, o que não requeria destes um esforço na captação de novos filiados, contudo, com as alterações ocorridas no ano de 2017, é preciso para poder perpetuar a sua representatividade nessa luta o comprometimento e tornar visível à sociedade o seu desempenho.

Porquanto, não se pode permitir que a facultatividade da contribuição seja a responsável pelo enfraquecimento da sua atuação, devendo os sindicatos elaborar estratégias para poder manter-se na ativa, através da participação em atividades divulgadoras possíveis de expor o seu trabalho, mostrando a sua ativação na luta pela garantia dos direitos da categoria representada, adquirindo a confiança dos que já são filiados, como também, daqueles que não são. Fortalecendo a segurança, sendo ela o sentir-se representado nas demandas e convenções envolvendo melhores condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo :LTR, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2016.

BOAS, Luiz Felipe Lima Vilas; BRITO, Márcia MARIA Pí-
nheiro de Melo. **Sindicalismo e Pós-Modernidade: A
sobrevivência dos Sindicatos frente aos novos para-
digmas do mundo do trabalho.** Âmbito Jurídico, 2019.
Disponível em: <[https://ambitojuridico.com.br/cadernos/
direito-do-trabalho/sindicalismo-e-pos-modernidade-
a-sobrevivencia-d//ambitojuridico.com.br/cadernos/
direito-do-trabalho/sindicalismo-e-pos-modernidade-a-
sobrevivencia-dos-sindicatos-frente-aos-novos-paradigmas-do-
mundo-do-trabalho/](https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/sindicalismo-e-pos-modernidade-a-sobrevivencia-d//ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/sindicalismo-e-pos-modernidade-a-sobrevivencia-dos-sindicatos-frente-aos-novos-paradigmas-do-mundo-do-trabalho/)>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRANT, Matheus Campos Caldeira. **As dimensões esquecidas
pelo direito do trabalho:** composições e reflexões a partir de
Hannah Arendt. [Dissertação de mestrado em Direito]. BH: Fa-
culdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais,
2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da Republica Fede-
rativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado 1988.

CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao Lazer nas Relações de Tra-
balho.** São Paulo: LTr, 2006, 125 p.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho –** Para Concursos de
analista do TRT e MPU. Salvador: Jus PODIVM, 2018.

COSTA, Helcio Mendes. **A evolução histórica do direito do tra-
balho, geral e no Brasil.** *Juris Way*, Belo Horizonte, out/2010.
Disponível em: [http://www.jurisway.org. br/v2/dhall.asp?id_
dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553) . Acesso em: 13 mar. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.**
São Paulo :LTr, 2009.

HOLANDA, Marcus Mauricius. **Análise Constitucional do Acesso ao
Trabalho Digno, como instrumento do desenvolvimento Econô-
mico e Social.** 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Artigo 8º da Constituição e o mo-
nopolio da representação sindical no Brasil.** Revista Consul-

tor Jurídico, set/2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-set-05/reflexoes-trabalhistas-artigo-constituicao-monopolio-representacao-sindical-brasil>>. Acesso em: 07 abr. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

MELO, Raimundo Simão. **A Greve no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTR, 2009.

NOTICIAS R7. **Contribuição sindical cai 95% dois anos após reforma trabalhista**, 2019. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/brasil/contribuicao-sindical-cai-95-dois-anos-apos-reforma-trabalhista-24072019>>. Acesso em: 06 abr. 2020.

OMMATI, José Emílio Medauar. **Uma teoria dos Direitos Fundamentais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

OUL ECONOMIA. **Sem contribuição sindical obrigatória, caem pedidos de abertura de sindicato**, 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/08/26/sem-contribuicao-sindical-obrigatoria-caem-pedidos-de-abertura-de-sindicato.htm>>. Acesso em: 06 abr. 2020.

UOLECONOMIA. **Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano após reforma**, 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 07 abr. 2020.

A IMPORTAÇÃO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO DE CAPITALIZAÇÃO CHILENO NO BRASIL SOB UMA ANÁLISE DO BEM-ESTAR SOCIAL

Ana Carolina Fernandes Almeida

INTRODUÇÃO

A seguridade social é a contrapartida da pobreza que permite gerar condições de envelhecimento com dignidade e segurança. As discussões desse tema levam a observar dimensões sociais seja pela situação ou posição econômica. Os índices, os gráficos e as visões amplas do contexto social estão atreladas aos benefícios, a educação, a estrutura de socializar e ressocializar os seres que a compõem.

Essa noção de propor medidas e formas de financiamento a fim de proporcionar um estado de segurança abre um panorama de discussão efetivamente entrelaçado com as mais diversas áreas que previnem e por vezes oferecem uma redução de danos no cerne social. O financiamento da Seguridade Social é uma discussão que confronta mudanças conectadas à manutenção da segurança dos benefícios prestados pelo atual sistema previdenciário, como é o caso das aposentadorias e pensões (BRASIL, 2019).

Essas mudanças ganham destaque em 2019, em que pese o modelo de capitalização chileno não tenha sido implantado nem esteja presente na Emenda Constitucional nº 103, foram trazidas discussões a respeito

durante a votação da proposta de reforma à previdência à Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania (CCJ) ¹⁶. O ministro da economia, Paulo Guedes ¹⁷, com atribuições que integra planejamento, ressaltou que o sistema de capitalização ¹⁸ da previdência presente no Chile seria o mais adequado a ser implantado no Brasil¹⁹.

O regime de capitalização, segundo Guedes, traz uma maior possibilidade econômica de ser sustentado pela dimensão fiscal brasileira justificando seu pensamento com a eliminação da inversão da pirâmide etária e simultaneamente a adoção do imposto de renda negativo (aplicados aos que possuem menor renda).

Em síntese o ministro reduz o problema da previdência concentrando o raciocínio na pirâmide etária em que estaria atrelado ao fato da população mais jovem ser o centro do problema, uma vez que, não teria a possibilidade de sustentar a população mais velha que tenderia a ser maior no futuro. Doutro lado imposto negativos a serem aplicados a quem estivesse com rendas menores.

Esse raciocínio decorre do atual regime de previdência brasileira porque a população jovem que tem “energia maior” para trabalho e, portanto, custeia os aposentados está em achatamento. A maior percepção das pirâmides etárias e do espectro socioeconômico do sistema de previdência envolve como premissa a sua “sustentabilidade”, um grupo capaz de sustentar o outro.

16 Audiência realizada na CCJ registrada no sítio oficial da Câmara dos deputados brasileira. Disponível em :<<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/574493-MINISTRO-DA-ECONOMIA-ADMITE-MUDANCAS-NA-PROPOSTA-DE-REFORMA-DA-PREVIDENCIA.html>>

17 Economista Membro da equipe que elaborou o plano de Governo, nomeado pelo presidente Jair Messias Bolsonaro, participou da campanha eleitoral para a presidência em 2018, tomou posse no dia 02 de janeiro de 2019 e se mantém ministro até o momento

18 Sistema de previdência em que as contribuições recolhidas dos indivíduos são acumuladas em contas individuais, das quais os contribuintes poderão sacar parceladamente a aposentadoria seguindo as condições do mercado financeiro.

19 Paulo Guedes na audiência na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara que Nova Previdência combate privilégios e reduz desigualdades. Disponível em: < <http://www.economia.gov.br/noticias/2019/04/guedes-diz-que-modelo-atual-da-previdencia-esta-condenado-e-defende-capitalizacao>>

Pretende-se por meio do presente artigo reforçar a assertividade em não implantar a capitalização ao analisar discussões acerca da sociedade e o sistema de previdência, dos cidadãos e dos elementos que a envolvem, sejam esses elementos de equilíbrio econômicos (visam regular ou estabelecer uma economia favorável ao país) e de políticas sociais (visam estabelecer harmonia entre as diferentes classes ou camadas sociais).

No trabalho em questão serão trazidas análises históricas e sociais por meio dos referenciais teóricos adotados, como por exemplo CASTRO & LAZZARI (2017), AGOSTINHO; SALVADOR; SILVA (2019) e complementações com os dados coletados pelo CEPAL (2006) e também as pesquisas de Andras Uthoff (2011) do período neoliberal da política latino-americana e explicações do funcionamento de pontos e contrapontos do sistema de capitalização previdenciária. Nesse sentido inicia-se o percurso da construção do Estado de Bem-Estar social.

A CONSTRUÇÃO DO ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL

Para fins de analisar os impactos dessas alterações é relevante tratar de conceitos do pensamento sociológico de Pierre Bourdieu. As ideias do sociólogo ajudaram a aclarar a visão sobre a mudança do sistema previdenciário, uma vez que essa discussão envolve dominação de classes e capital.

Essa percepção pode ser feita ao observar os atores desse cenário, são eles: a figura de poder capaz de promover a mudança, representada pelo atual presidente da república e o ministro da economia; a classe beneficiada pela capitalização da previdência representada pelas empresas e instituições financeiras (o empresariado) e as classes tuteladas pela seguridade social - trabalhadores, servidores públicos, cidadãos que contribuem para o sistema da previdência.

Segundo Bourdieu (2007), na obra: *A Economia de Trocas Simbólicas*, capital não é apenas o acúmulo de bens e riquezas econômicas, bem como todo o recurso ou poder que representa uma atividade social, o capital inclusive na linha de Bourdieu se subdivide em: capital

econômico (renda, salários, imóveis); capital cultural (conhecimentos reconhecidos em diplomas e títulos); capital social (relações sociais que se convertem em recursos de dominação) e capital simbólico (percebido por um agente dotado de categorias).

Por meio desses conceitos o teórico Bourdieu traz a ideia necessária, ainda que não diretamente associada em sua obra ao sistema previdenciário, para que se analise, de que forma, e como, a discussão de dominação de classes influencia o financiamento de uma previdência em suas mudanças e medidas adotadas pelos atores que possuem e influenciam esse poder e os que se sujeitam a ele.

Outro teórico a ser apresentado é Anthony Giddens (1999), o autor de obras sociológicas traz reflexões extremamente pertinentes conectadas ao cenário político e a visão mercadológica do ser “individual” nas áreas de cultura e tradição e aclarando as considerações entre o estado e o investimento social. Essas ideias sustentam pilares básicos para a compreensão do papel do estado nas políticas sociais e traz a necessidade de uma análise estruturada para determinar os mais diversos sistemas previdenciários existentes que também necessitam da análise desse contexto da seguridade social. É necessário verificar os agentes que compõem o capital social, os discursos políticos que omitem informações do cidadão e como eles privilegiam classes e realizam dominações.

A arte da persuasão ao realizar propagandas governamentais de novas políticas públicas sem demonstrar o quanto privilegia classes e o quanto podem gerar desigualdades sociais geram riscos na segurança da seguridade social assim como o aposentado e o pensionista brasileiro que sobrevive hoje do sistema previdenciário de repartição simples para Rodrigues (2002) é um sistema em que a arrecadação é imediatamente considerada um gasto, sem que haja, obrigatoriamente, um processo de poupança ou acumulação, esse é o sistema adotado no Brasil. Nesse mesmo contexto, as discussões acerca da importação para o Brasil do sistema de capitalização no sistema da previdência realizado no Chile podem ser ameaças à segurança dos benefícios previdenciários.

Um país como o Brasil em que a regulação do empresariado feita pelo estado é flexível ao priorizar um processo de capitalização da previdência representa ter como finalidade o lucro e o acúmulo de riqueza.

zas, em outras palavras: capital econômico na definição de Bourdieu (BOURDIEU, 2007).

A presença de um empresariado predador com a possibilidade iminente de ter a previdência como mais uma estrutura lucrativa e do outro lado uma fila de pessoas que almejam se aposentar pelos critérios de idade e tempo de contribuição gera um problema de instabilidades e inseguranças sobre o futuro da previdência e quais medidas seriam melhores para se aposentar, uma vez que a energia para o labor se reduz ao longo do tempo.

Esses embates de interesses de classes sempre foram presentes, inclusive deu ensejo para o estado ‘regulador’ e a criação do bem-estar social após crises econômicas. Para estabelecer qualquer política pública, seja ela na previdência, seja na seguridade social, foi necessário equalizar as diferenças das camadas sociais após várias crises econômicas e luta de classes.

O ‘bem-estar social’ é um termo que ganhou importância ao longo do tempo e se manteve presente pelo destaque social ao trazer as ideias de diminuir a exclusão de algumas camadas sociais e proporcionar equidade no cenário de crise e luta de classes principalmente pós-industrialização.

Segundo Castro & Lazzari (2017), os estudiosos teriam demarcado o caminho para o surgimento do Estado Contemporâneo de bem-estar social ao se iniciar com a Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX e seus efeitos sobre a sociedade e ,a partir dela, em função do ideário liberal do Estado Moderno, fundado no individualismo e na liberdade contratual, surgem os problemas gerados pelo trabalho assalariado, pela concentração de renda, e a vontade pela ruptura com aquele modelo marcado pela exploração do trabalho sem salvaguarda de espécie alguma.

Os sujeitos às margens da sociedade, pouco a pouco, estimularam convulsões sociais, acarretando o embate – muitas vezes sangrentos proletários como aparato policial-estatal, pelos movimentos de trabalhadores. Assim, os cartistas, na Inglaterra; as revoluções de 1848 e 1871, na França; a revolução de 1948, na Alemanha, foram consideradas o despertar dos então governantes dos Estados para a intervenção e regulamentação na vida econômica (CASTRO & LAZZARI ,2017).

Ocorre, então, a primeira vez em que tem lugar uma mudança na concepção da proteção ao indivíduo na *Declaração dos Direitos dos Direitos do Homem e do Cidadão*, em 1789, que traz o princípio da Seguridade Social como direito subjetivo assegurado a todos. Com o desenvolvimento da sociedade industrial vai se obter um salto considerável em matéria de proteção social (CASTRO & LAZZARI, 2017).

Em linhas históricas gerais, Fiori (1997) menciona a manifestação do bem-estar social presente, principalmente na Europa, no caso do assistencialismo inglês com a construção do sistema de assistência e proteção social que generalizou e se multiplicou na periferia latino-americana durante o século XX e principalmente após 1930. Posteriormente surgem manifestações de políticas públicas como o Plano Beveridge que foi elaborado por William Henry Beveridge onde sua proposta se deu por: todas as pessoas em idade de trabalhar pagariam uma contribuição semanal ao Estado para custear posteriormente subsídios para doentes, desempregados, reformados e viúvas (FIORI, 1997).

Tais subsídios seriam considerados um direito dos cidadãos. Nesse mesmo cenário o National Health Servic Act (Serviço Nacional de Saúde) criou um sistema nacional, universal e gratuito de assistência médica financiado por um orçamento fiscal desvinculado. Nesse momento nascia o novo paradigma chamado *welfare state* - estado de bem-estar social (FIORI, 1997).

O *welfare* para Behring & Boschetti (2006) considera direitos e garantia, as atividades estatais e de mercado entrelaçando com a família em termos de provisão social. Isso se sintetiza no resultado da figura do Estado liberal após essas lutas que se sentiu obrigado a fazer concessões mais amplas para garantir a estabilidade do sistema e, assim, são reconhecidos os direitos de cidadania política e social.

A escassez de lucros e o desemprego foram o que motivaram a intervenção do estado na economia, isso porque o liberalismo gerou desemprego (uma questão social) e principalmente uma redução de consumo (uma questão econômica). Ao perceber que as questões sociais não foram o centro das mudanças reforça a probabilidade constante dos discursos políticos se distanciarem do bem-estar social e destaca como a privatização e a capitalização podem ser arriscadas para os cidadãos que são submetidos a isso.

Em todas essas percepções teóricas são visíveis a presença do embate entre os diferentes interesses de classes e as conjunturas de pensamentos liberais diante de uma crise. Após uma instabilidade do sistema liberal realinhar essas divergências é um ponto essencial para harmonia e a produtividade dos países e regiões envolvidas no processo de instalação do bem-estar social.

AJUSTES NEOLIBERAIS E POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA

Sob a percepção que o bem-estar social se origina da crise dessas lutas de classes observa-se a importância ser estudada através de ideias sociais que marcaram a história e como foram criando meios de apaziguar as divergências classistas e estabilizar a economia.

As principais linhas de pensamento, que serão aqui analisadas, são: o liberalismo contemporâneo e o neoliberalismo (pretensões que alinham interesses do empresariado) em dois extremos: o comunismo da visão marxista (composição do interesse dos trabalhadores); e a aparição da linha de pensamento, denominada *terceira via*, como um meio de diminuir os atritos de classes, propondo soluções realistas em um cenário que o país precisa equilibrar a economia e ao mesmo tempo evitar crises e riscos sociais que prejudicam o seu funcionamento da gestão.

Para fins de estudo dessas três linhas de pensamento acerca da economia e sua relação com o estado de bem-estar é preciso mencionar seu conteúdo, o momento em que aparece e quem são os seus idealizadores. A primeira linha é o liberalismo contemporâneo em sua essência é a doutrina política que considera o abuso de poder e a liberdade do indivíduo como os problemas centrais de um Estado. A marca do liberalismo contemporâneo como observa Paim (2018) não tinha uma preocupação social reconhecendo a necessidade de intervenção do estado, logo, o bem-estar social não era uma prioridade.

Um dos precursores do liberalismo foi o presidente democrata Franklin D. Roosevelt, líder político americano que serviu como o 32º Presidente dos Estados Unidos de 1933, com o programa New Deal. O liberalismo é considerado o ápice do desenvolvimento das

doutrinas sociais ocidentais que deram um sentido de importância à individualidade humana, promovendo uma libertação do indivíduo da subserviência completa a um grupo e um relaxamento no apertado nó do costume, da lei e da autoridade (PAIM, 2018).

Dentro dessa essência os que se denominam liberais o poder e a riqueza são os principais elementos deste abuso. A regulação do estado era abominada e a valorização da individualidade era o que sustentavam as relações liberais, ou seja, o estado regulador era visto como um impedimento a realização do acúmulo de riquezas que era o principal objetivo.

Já no neoliberalismo, as políticas de intervenção do estado, ainda que mínimas, elas existem. As privatizações eram o cerne das práticas e modificações, mas já se visualiza o bem-estar como algo mais inserido no contexto da sociedade civil (religiosos, empresários, intelectuais).

Algumas práticas realizadas no século XX no contexto neoliberalista na América Latina merecem destaque, como por exemplo as práticas feitas por Pinochet no Chile trazidas na obra *Neoliberalismo história e implicações*

“Reverteram as nacionalizações e privatizaram os ativos públicos, liberaram os recursos naturais (pesca, extração de madeira, etc.) à exploração privada e não-regulada (em muitos casos reprimindo brutalmente as reivindicações das populações indígenas), privatizaram a seguridade social e facilitaram os investimentos estrangeiros diretos e o comércio mais livre” (HARVEY, 2008, p. 18).

As práticas adotadas no Chile durante a ditadura de Pinochet se sustentavam no Neoliberalismo e reforçavam a prática de privatizações. As privatizações consoante James Petras (1999) não são um fenômeno isolado, mas resulta de circunstâncias sociais em períodos de tempo limitado. Isso porque a prática de privatizar deve ser assimilada como parte de uma estratégia global cujas bases são o ataque à sociedade civil e à política democrática, as intervenções militares violentas e o recurso autoritário aos decretos do poder executivo.

Na visão de James Petras (1999) o ato de privatizar converte um país em “escola” para ser treinada por empresários e gerentes. A con-

corrência não costuma resultar em privatização; é apenas uma forma de reconcentrar a propriedade em mãos privadas. Esse processo de reconcentração de propriedade demonstra um aspecto importante que surge no contexto neoliberalista que é o papel do estado reduzido gerando riscos que podem ser refletidos ao longo desse processo, porém mascarados com o crescimento econômico dos países. Diante desse cenário o papel do estado que antes intervia nas epidemias sociais, quando reduzido, oferece um risco na medida em que domínios novos, como é caso das instituições privadas, afastam políticas públicas que amenizam desigualdades sociais e criam o estado de bem-estar.

Os reflexos de insatisfação como destaca James Petra (1999) com a política neoliberal dentro de um contexto de ciclo de eleições trazem as chamadas Políticas de Ajuste Estrutural (PAE) que representam parte de uma estratégia econômica.

As políticas eram utilizadas pelos neoliberalistas como supostos pronunciamentos e intenções relacionadas à economia, entretanto, demonstraram clara posição classista. As PAEs seriam precedidas pelas assim chamadas medidas de “estabilização” que foram estratégias anteriores a demarcação das PAE. Um ponto destacado como mais importante do que aceitar a base racional econômica dessas medidas é apontar as suas consequências socioeconômicas (PETRAS, 1999).

Tais medidas confirmam a ideia dos neoliberalistas que disfarçam os reais efeitos do sistema com slogans populistas. Alguns fatos que aparecem na história da a

América Latina delinham essa realidade como menciona o trecho abaixo:

“Fujimori atacou na campanha eleitoral de 1990 a doutrina do livre-mercado de Vargas Llosa e prometeu solucionar o problema da miséria. Ao ser eleito, ele aplicou um programa de ajuste ainda mais selvagem, que elevou o número de pobres 8 para 14 milhões de pessoas “ (PETRAS, 1999, p. 102).

Essa percepção histórica revela um discurso que produz convencimento em uma classe e ao mesmo tempo revela prejuízos a mesma

posteriormente como foi o caso de aumento do número de pobres que aumentou após a campanha de Fujimori (PETRAS,1999).

A discussão de políticas neoliberais disfarçadas de populista se assemelha ao discurso sustentado pelo ministro da economia Paulo Guedes que aponta como solução para o sistema previdenciário a capitalização realizada por bancos privados e retira do eixo de responsabilidade do estado.

A segunda linha a ser mencionada é a trazida pelo *Manifesto Comunista* por Marx e Engels (1982) que tem como base a ideia de redistribuição de renda da burguesia. A burguesia só pode existir para com a condição de revolucionar incessantemente os instrumentos de produção, por conseguinte, as relações sociais (MARX & ENGELS, 1982).

Essa revolução contínua da produção, esse abalo constante de todo o sistema social, essa agitação permanente caracteriza a burguesia e a distingue nos seus precedentes. Essa mesma classe social é responsável pela exploração do mercado mundial e pela impressão de um caráter cosmopolita.

A essência da existência da burguesia é a acumulação de riquezas nas mãos de particulares. O objetivo imediato proposto por esses teóricos é que todos os demais partidos proletários constituam sua classe e derrubem a supremacia burguesa. A onda comunista traz uma discussão em torno da conquista de poder pelos operários por meio da derrubada da burguesia, a movimentação representa uma ação radical de inserir equidade e direitos sociais. Percebe-se então que o comunismo trouxe ideias cruciais para o empoderamento como a criação de partidos que defendiam causas voltadas para a classe trabalhadora principalmente de cunho social.

No Brasil, o crescimento foi experimentado pelo partido comunista do Brasil (PCB), nos anos 1930, aderido por Luiz Carlos Prestes e à formação da Aliança Nacional Libertadora (ANL). Ao mesmo tempo acontecia a repressão brasileira do movimento anticomunista que contou com a colaboração de serviços especializados em outros países (MOTTA,2002).

Nessa época estava em vigor a lei n° 4.682 de 1923 no Brasil, mais conhecida como lei Eloy Chaves, que criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões nas empresas de estradas de ferro existentes, mediante

contribuições dos trabalhadores, das empresas por meio de contribuições dos trabalhadores do ramo do estado. Apesar de já existir desde 1911 o Decreto n° 9.284 de 1911 que instituiu a Caixa das pensões dos operários da casa da moeda, a lei Eloy de Chaves criou de fato trabalhadores vinculados a um sistema de previdência (MOTTA,2002).

Ao observar as ideias dessa segunda linha de pensamento percebe-se que a conquista de direitos relacionados a classe trabalhadora em prol do bem-estar está ligada a defesa de um movimento esquerdista e tem como direção potencializar essa classe em prol da conquista em via mais radical. Ao mesmo tempo observa-se que a previdência surge da iniciativa privada no mesmo momento dentro Brasil.

Por fim aborda-se o estado de bem-estar a terceira linha a *terceira via* definida por Giddens (1999),apresentou contribuições importantes como diretor da *London School Political(LSE) -Escola Política de Londres-*, como um novo modelo de integração social. Um modelo que está para além do centro-esquerda do século XXI orientado por laços que se estendem para as fronteiras tradicionais das comunidades e das nações, atribuindo um novo sentido de organização social e política que desafia gerações a repensarem as raízes democráticas. Nesse sentido o *Welfare State (estado de bem-estar social)* foi uma criação que apresenta origens da sua criação na vertente esquerda e na direita.

O sistema pode ser dividido em 4 grupos institucionais com nas origens históricas europeias analisadas por Giddens com objetivos e estruturas comuns, quais sejam: O Reino Unido, os escandinavos ou nórdicos, Europa central e a Europa meridional.

No caso do Reino Unido foram criados serviços sociais e a saúde, os escandinavos ofereceram benefícios generosos e serviços estatais adequadamente mantidos, incluindo a assistência à saúde, a Europa central firmou um compromisso com serviços sociais financiado pelos empregados e pela previdência e por fim a parte meridional criou pagamentos mais razoáveis de pensão e aposentadoria (GIDDENS,1999).

A visão trazida na perspectiva da terceira via de Giddens (1999) corresponde a critérios de justiça social, mas também de reconhecer e incorporar a escolha ativa de estilo de vida e ao mesmo tempo integrar-se a estratégias ecológicas. O objetivo geral da *política de terceira via*

de Giddens (1999) deveria ajudar aos cidadãos a abrir seus caminhos através das mais importantes revoluções de seu tempo: globalização, transformação na vida pessoal e no relacionamento com a natureza e reverberar uma preocupação essencial com a justiça social.

Após a explanação das linhas de pensamento que expõem a manifestação de soluções e ideais de bem-estar social nos mais diversos momentos, será explanado nos próximos trechos da introdução o sistema de previdência no Chile e no Brasil .

SISTEMA DE PREVIDÊNCIA CHILENO

O Chile trouxe a seguridade social, de acordo com a análise de Lizana (2004) também como manifestação do estado de bem-estar. Posteriormente o Chile passou por várias reformas radicais no sistema de previdência ao implantar um sistema de administração privada, que é o atual: a previdência capitalizada.

Em 1881, o Chile trocou o antigo regime público de repartição por outro, totalmente capitalizado e entregue ao setor privado, onde cada segurado tem sua conta individual. O sistema basicamente insere um mecanismo em que cada trabalhador faça a própria poupança. As contribuições dos empregadores foram extintas no Chile, o que significa que o novo regime é exclusivamente financiado pelos próprios segurados. No momento em que o trabalhador se aposenta, sua renda é calculada com base nas contribuições efetuadas e nos juros acumulados na conta individual (AMARO, 2000).

No caso da previdência capitalizada também conhecida como “Fully Funded” (sistema de capitalização) em que as empresas que visam ao lucro e oferecem o serviço de previdência e este será regulado pelo estado, mas o serviço não mais será oferecido pelo estado, ou seja, mais uma forma de beneficiar as camadas mais ricas (empresas, bancos e investidores). O Fully Funded é considerado por Guedes uma forma coesa de desenvolver uma projeção sustentável da previdência dentro do arcabouço da seguridade social.

Esse sistema com base na pesquisa realizada por Andras Uthoff (2011) foi fundado baseado no modelo europeu, em que a maior par-

te da população apresentava empregada e tinha empregos estáveis, o que não ocorreu no Chile. Um dos maiores problemas do sistema de capitalização é que a taxa de reposição dos benefícios continua muito baixa: 50% dos segurados no regime de capitalização recebem apenas 34% do salário médio dos últimos dez anos.

Além desse aspecto, a transição do regime de repartição para o de capitalização individual gerou diversos gastos. Segundo Martínez (2017) o Chile por meio da Lei nº 3.500 de 1980, que constituiu o novo regime de pensões, estabeleceu que todos os trabalhadores afiliados com mais de 65 anos para os homens e com mais de 60 anos para as mulheres deveriam cotizar 10% do seu salário na sua conta de capitalização individual, mais o valor relativo à administração pelas AFP (MARTÍNEZ, 2017).

O sistema foi considerado injusto progressivamente, insuficiente e incapaz de proteger os afiliados dos riscos sociais consoante os dados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico-OCDE (2017) que indicam que os chilenos se aposentam mais tardiamente e possuem uma sobrevivência menor após a saída do mercado de trabalho do que a maior parte dos países do grupo.

O papel do Estado diminuiu, passando de único provedor para provedor residual, regulador e supervisor do sistema. Ademais, cabe-lhe a concessão de aposentadorias assistenciais, financiadas por impostos gerais e sujeitas à prova de necessidade. Destaque-se que segundo pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe-CEPAL (2006) o valor de tais aposentadorias equivale a menos de um salário mínimo.

O CEPAL (2006) realizou um estudo após a implantação do sistema privatizado observando alguns fatores dentre eles alguns relacionados ao ciclo vital e a pobreza na velhice como expressão de desigualdade extrema.

Os resultados em geral de acordo com Lizana (2004) apresentam problemas, principalmente na cobertura que esse sistema tem alcançado. Cerca de 58% dos afiliados que não estão contribuindo no Chile e ao considerar que a cobertura do sistema é a base sobre os benefícios futuros que serão sustentados, nota-se uma alta porcentagem da população será excluída desses benefícios.

SISTEMA DE PREVIDÊNCIA BRASILEIRO

No Brasil, os acessos aos serviços previdenciários são considerados uma manifestação política do estado de bem-estar social. A proteção social brasileira desenvolveu práticas arraigadas à concepção de “cidadania regulada”, ou seja, os direitos de assistência médica, pensões e aposentadorias estiveram vinculados ao contrato compulsório dos trabalhadores do setor privado com o seguro gerenciado pelo Estado, mas sem necessariamente depender da inserção formal no mercado de trabalho (COHN,1996).

A Previdência social é considerada uma “apólice constitucional”, um seguro amplo contra riscos sociais, cujos eventos são taxativos e disciplinados em lei, e, cuja cobertura que depende da aprovação de requisitos (AGOSTINHO; SALVADOR; SILVA,2019).

O sistema adotado no Brasil é Regime Geral de Previdência Social, sua definição trazida por Ellery Junior & Bugarin (2003) conhecido como *pay-as-you-a-go* (regime previdenciário de repartição simples), de filiação obrigatória, nesse regime tem como base uma lógica em que quem está trabalhando paga os benefícios dos aposentados e pensionistas inativos. Esse sistema permite trazer a responsabilidade do estado e ao mesmo tempo evitar a oscilação do mercado e a busca do lucro nas prestações dos benefícios previdenciários.

A partir do momento em que se retira do eixo das finalidades do estado para alocar aos grandes bancos e investidores que visam o lucro claramente agravam e distorcem os problemas sociais. O RGPS está previsto expressamente na Constituição federal de (1998) inserida no título VIII da CF/88 no artigo 194 e no art. 201 e seguintes, elencando desde princípios fundamentais até o financiamento da seguridade social e regulado pelas leis n° 8.212 de (1991) que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e n° 8.213 de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. (BRASIL,1998;1991). Preservar as condições sociais e rechaçar a capitalização na EC n° 103 no sistema previdenciário brasileiro representa uma coerência específica e clara ao observar os impactos que esse sistema gerou no Chile.

Não se nega que a higidez financeira seja irrelevante ou ainda diminuída esse também é o dizer constitucional para a existência do sis-

tema, porém, é necessário observar que existe o ideário político de integração social, protetivo e que deve tutelar aquele filiado acometido de certas necessidades, cuja filiação autoriza a intervenção estatal em seu favor (AGOSTINHO; SALVADOR; SILVA,2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após todas as considerações feitas ao longo deste artigo pode-se extrair uma síntese das ideias desenvolvidas. O primeiro ponto é destacar que o processo e surgimento da previdência está intimamente ligado com a necessidade interventiva do estado.

Em um segundo momento o impacto do implante de sistema de capitalização afetou substancialmente as camadas mais baixas e a população idosa chilena. Ao observar a construção histórica da América-Latina no processo de financiamento da previdência o Brasil está dentro do espectro latino americano.

Observar apenas o achatamento da base demográfica poderia levar a um raciocínio com consequências similares as do Chile e aumentar as desigualdades sociais de forma substancial no Brasil.

Destaca-se que a Implantação de um sistema de capitalização deve avaliar as condições do contexto do país a ser implantado uma vez que não foram equalizados os problemas sociais de forma balizada observando a dimensão de impactos que podem agravar essa perspectiva no cenário brasileiro, o que torna assertiva a não implantação do sistema de capitalização.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Theodoro Vicente; SALVADOR, Sergio Henrique; SILVA, Ricardo Leonel da. **A Fragilidade Argumentativa Do Déficit Como Justificativa Central Da Proposta De Reforma Da Proposta De Reforma Da Previdência Social (PEC Nº 06/2019) E Do Programa De Pós-Graduação Em Direito Na Universidade Federal Do Seus Reflexos No Ideário Da Efetividade Dos Direitos Fundamentais. Revista Estado Do Rio De Janeiro.** Rio de janeiro: Vol. 1,nº 1,jan/jun. 2019. ISSN 2675-1143.

AMARO, Meiriane Nunes. **Previdência Social na América do Sul: CONSULTORIA LEGISLATIVA**, 12 De Setembro De 2000. Disponível em: < <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/146/51.pdf?sequence=4>>. Acesso em 11 de outubro de 2019.

BEHRING, Elaine; BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social: Fundamentos e História**. São Paulo: Cortez Editora, 2006.

BOURDIEU, Pierre. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____, **Decreto N° 3.048 de 6 de maio de 1999**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm> Acesso em 08 de outubro de 2019.

_____. **Decreto N° 9.741 De 29 De Março De 2019**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9741.htm> Acesso em 10 de outubro de 2019.

_____. **Lei N° 8.212 De 24 de Julho de 1991**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212cons.htm> Acesso em 7 de dezembro de 2019.

_____. **Lei N° 8.213 De 24 de julho de 1991**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em 7 de dezembro de 2019.

_____. **EMENDA CONSTITUCIONAL N° 103, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2019**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm> Acesso em 11 de dezembro de 2019.

_____. **PROJETO DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO N° 6 DE 2019**. Disponível em:< <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459>> Acesso em 11 de dezembro de 2019.

CASTRO, Carlos Alberto; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CEPAL (2006). **La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad LC/G.2294**(SES.31/3). Santiago de Chile, 2006.

COHN, Amélia. **A saúde na Previdência Social e na seguridade social, antigos estigmas e novos desafios. Saúde no Brasil: políticas e organização de serviços**. São Paulo: Cortez Editora; 1996.

ELLERY JUNIOR, Roberto de Goes & BUGARIN, Mirta N. S.. **Previdência social e bem estar no Brasil**. Rev. Bras. Econ. [online]. 2003, vol.57, n.1, pp.27-57. ISSN 0034-7140. <https://doi.org/10.1590/S0034-71402003000100002>.

FIORI, José Luís. **O estado de Bem-estar Social : Padrões e Crises**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010373311997000200008&script=sci_abstract> Acesso em 11 de outubro de 2019.

GIDDENS, Anthony. **A terceira via reflexões sobre o impasse político atual e o futuro social-democracia**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo História e Implicações**. São Paulo, Loyola, 2008.

LIZANA, Isabel Márquez. **Impacto de la reforma previsional de 1981 em los beneficios de los afiliados**. Disponível em :<<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105935>>. Acesso em 08 de novembro de 2019.

MARTÍNEZ, Carlos Rivandeneira. **Aquí se Fabrican Pobres: El sistema privado Chileno**. Santiago de Chile: LOM.

MARX, Karl; Friederich, Engels. **O manifesto Comunista**. São Paulo: Paz e Terra ,2008.

MOTTA, Rodrigo Patto Sá. **Em guarda contra o perigo vermelho: o anticomunismo no Brasil (1917-1964)**. São Paulo: Perspectiva: Fapespe, 2002.

OCDE (2017), **Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators**, OECD Publishing, Paris.

PAIM, Antonio. **História do Liberalismo Brasileiro**. São Paulo: LVM, 2018.

PETRAS, James. **Neoliberalismo: América Latina, Estados Unidos e Europa**. Santa Catarina: EDIFURB, 1999.

RODRIGUES, Flavio Martins. **Fundos de pensão dos servidores públicos municipais**. Rio de Janeiro - São Paulo: Renovar, 2002.

UTHOFF, Andras. **Reforma al sistema de pensiones chileno**. Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2011.

FINANCIAMENTO DOS SINDICATOS: ENTRE A TUTELA ESTATAL E A LIBERDADE SINDICAL. AVANÇOS E RECUOS PÓS REFORMA TRABALHISTA

Lais Gonçalves Fernandes Alves

Maria Eduarda de Menezes Falcão

Nossa gratidão a Deus, aos familiares, às professoras e aos professores, e às/aos colegas pelo apoio e inspiração.

Introdução

A normatização dos sindicatos, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) e a Justiça do Trabalho no Brasil, está estreitamente relacionada à Era Vargas. Inspirada na “Carta del Lavoro” da Itália governada por Mussolini em um momento de forte polarização político-ideológica e na iminência da Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), durante o Governo de Getúlio Vargas.

A legislação estabeleceu os sindicatos em uma espécie de regime jurídico de tutela estatal: só seria possível haver um sindicato por categoria, a contribuição sindical seria compulsória, recolhida pela União e repassada aos sindicatos. Assim haveria a garantia do financiamento sindical, bem como da contribuição dos trabalhadores à sua categoria profissional.

A regulamentação dos sindicatos e de seu financiamento foi alterada pela lei 13.467/2017 – a lei da reforma trabalhista – e a Medida

provisória 873/2019. A contribuição sindical deixou de ser obrigatória, só é efetuada com a autorização do profissional. A flexibilização da lei promoveria maior liberdade sindical, prevista no artigo 8º da Constituição Federal de 1988.

É relevante analisar como a mudança ocorrida no financiamento sindical é permeada por um conflito entre a tutela estatal e a liberdade sindical; quais os avanços e recuos suscitados por essa alteração no financiamento sindical após a reforma trabalhista em 2017.

1. Breve histórico do Financiamento Sindical no Brasil

É necessário ressaltar como a chegada do sindicalismo no Brasil se deu de maneira tardia. Uma vez que o sistema econômico, por um tempo delongado e até maior que o aceitável, considerando o panorama internacional, baseou-se na escravidão. Portanto, tendo em vista essa questão, que também adquiriu cunho cultural, adiou-se a implementação de um sistema organizacional para as normas trabalhistas do país.

Após a abolição da escravatura, em 1888, e posterior efetivação da primeira Constituição republicana, em 1891, o movimento sindicalista foi impulsionado no Brasil, porquanto havia dispositivos que declaravam lícitas associações, desde que não detivessem armas. No entanto, a referência inicial da organização sindical, no país, foi o Dec. 19.770 de 1931, instalando-se a unidade sindical (OLIVEIRA e PONTES, 2007).

O financiamento das organizações sindicais alterou-se ao longo dos anos e do contexto sócio-político da época em que as atividades se desenvolviam. É possível dividir os momentos em sindicalismo de resistência; Carta de 39, CLT e Carta de 46; Ditadura Militar; Fernando Collor de Mello; Fernando Henrique Cardoso; Lula; e pós reforma trabalhista de 2017.

No sindicalismo de resistência, em que a atuação era praticamente clandestina, o financiamento ocorria pela liberalidade, pela doação dos envolvidos e simpatizantes. Era marcado pela informalidade e não-obrigação, não tinha um caráter de subsistência, poderia ser comparado a uma colaboração. Entretanto, foi primordial para a sustentação de

sindicatos, inicialmente: ajudou-os a ganhar mais notoriedade e importância frente à comunidade e suas normas.

O período da Carta de 39, que prosseguiria para a CLT e a Carta de 46; impôs a contribuição aos integrantes de suas categorias. Na CLT tratava-se do art. 564. Ou seja, contribuição compulsória, característica da delegação do poder público, inspirado na “Carta Del Lavoro” italiano, em um regime totalitário, sob princípios de unicidade para organizar (e controlar) a classe trabalhadora. Nesse período a associação era livre, mas ainda subordinada ao Estado.

Já durante a Ditadura Militar houve a extinção, ocorrida através da mudança do nome, e da natureza jurídica do imposto, que passou a ser uma contribuição. Mas em caráter de organização, as associações sindicais ainda eram permitidas, e, de mesmo modo aos anos imediatamente anteriores, submetida ao controle estatal, e com corporativismo semelhante.

A partir de 1988, com a promulgação da Constituição, denominada “Cidadã”, a garantia de direitos e menos intervencionismo eram prontamente exigidos pela população, por conseguinte, foi dado mais liberdade às associações e mais desprendimento ao Estado, mesmo que pouco. Durante a presidência de Collor a contribuição sindical virou assistencial e dependia de prévia autorização do trabalhador para descontar, refletindo a política de mais independência apreciada por boa parte da população na época.

Em seguida, no governo FHC, a contribuição acabou por ser extinta sem preocupação em substituir por alguma outra forma. A independência configurou-se de maneira radical, e o assistencialismo, de certa forma, extinto, o que também não era o modelo a ser seguido, visto que os sindicatos perderam força e sustentabilidade.

No período Lula as centrais de trabalhadores, confederações patronais e Estado se reuniram para discutir a Lei Sindical. A contribuição de negociação coletiva (compulsória) foi aprovada. Na CF/88, ficaram previstas explicitamente a voluntária e indiretamente a compulsória – prevista em lei; no final do inciso IV do art. 8º (AROUCA, 2012, p.2 e 3).

E após a reforma trabalhista a contribuição, antes compulsória e prevista na CLT, passou a necessitar de autorização prévia do trabalhador, perdendo sua característica de tributo e adquirindo um caráter voluntá-

rio, de liberalidade, análogo à doação, o que pode ser considerado um retrocesso e perda de sustentação com consequente enfraquecimento sindical, ou como a garantia da participação até o limite da vontade do próprio trabalhador, gerando satisfação, sobretudo individualmente.

2. Alterações no financiamento após a reforma trabalhista

A principal alteração, e possivelmente a mais impactante, dada a porcentagem da receita estimada dessa forma de financiamento sindical, foi a alteração da contribuição compulsória para a voluntária. A primeira, fortemente vinculada à tutela estatal, firmada em um período populista totalitário, dentro da Era Vargas; a segunda vinculada à liberdade sindical, que assim como a contribuição compulsória está prevista na Carta de 88.

Uma mudança tão profunda, promovida pela reforma trabalhista, suscita questões. Quais teriam sido os avanços e retrocessos, bem como sua possível interpretação?

Entre os avanços é possível elencar: maior autonomia sindical; a possibilidade de um engajamento dos trabalhadores e trabalhadoras; a redução do intervencionismo estatal; e uma identidade, um reconhecimento da legitimidade dos representantes sindicais.

Quanto aos possíveis recuos citem-se: a inconstitucionalidade; esvaziamento da receita (ao menos em um primeiro momento de adaptação); quebra da Isonomia; e subjugo do vulnerável.

Ambos analisados de forma interdisciplinar dentro do Direito, considerado o forte vínculo da liberdade sindical coma a Autonomia Privada e, por consequência, com o Direito Civil; e da tutela estatal aos direitos sociais e aspectos garantistas da Carta de 88.

3.1 Análise dos avanços: Autonomia sindical, engajamento dos trabalhadores, menor intervenção estatal, reconhecimento da legitimidade

Após a reforma trabalhista, o “acordado sobre o legislado” o que se observa é a prevalência do princípio da Autonomia da vontade, do

direito civil, em que o negocial adquire relevância sobre o disposto em lei. Assim haveria a preconização da pessoa jurídica de direito privado que é a personalidade características das entidades sindicais. Isso liberaria da proibição de atividade econômica e política sindical, do art. 564 da Consolidação das Leis do Trabalho, ponto controverso. Considerada que a CLT é anterior à Carta de 1988 e provém de uma política populista e autoritária, esse dispositivo não teria sido recepcionado pela nova Constituição (FERNANDEZ FILHO, 2019, p.5). De qualquer forma, a controvérsia foi solucionada pela reforma, liberatória de tal dispositivo. Dessa forma é possível aos sindicatos praticar o comércio e investir em ações, por exemplo, deve apenas cuidar em manter a sua atividade principal – a sindical.

Essa prevalência da autonomia densificaria a liberdade sindical, visto que as áreas de atuação da entidade seriam ampliadas para setores além da defesa de interesses coletivos e fomentaria a celebração de contratos entre os sindicatos e os sindicalizados, propiciando o desenvolvimento de convênios e serviços diversos em prol do trabalhador e da trabalhadora filiados. Assim haveria uma aproximação da personalidade jurídica de Direito Privado, como é a dos sindicatos, conforme o Código Civil brasileiro.

A maior liberdade sindical seria também um incentivo ao engajamento, pela necessidade da autorização e doação dos seus filiados a priori, haveria uma aproximação entre os interesses da base trabalhadora e da cúpula, dos representantes sindicais (FERNANDES FILHO, 2019, p.23). Os trabalhadores participariam mais das etapas decisórias, através de assembleias, por exemplo, devido à autonomia da vontade. Através da autorização efetiva e definição dos pleitos e formas de buscar os próprios direitos, a base e seus representantes seriam invariavelmente aproximados pela necessidade de convencionar as ações e métodos utilizados pela entidade representativa sindical. Dessa maneira haveria maior engajamento da categoria na defesa de seus interesses com uma representação mais próxima e legitimamente reconhecida por seus filiados – agora voluntários e mais motivados.

As partes estariam aptas a convencionar os direitos e melhorias de relações de emprego a serem pleiteadas, bem como a forma e os métodos que seriam utilizados pelo sindicato na defesa desses direitos

coletivos. A comparticipação e efetiva possibilidade de influenciar nos processos decisórios, conforme uma estrutura democrática e livre de associação sindical seriam decisivas para o engajamento e manutenção dos sindicatos, que ficariam mais próximos aos interesses de suas bases representadas.

Tanto a autonomia quanto o engajamento seriam decorrentes do menor intervencionismo estatal. Cujas características marcantes no financiamento decorriam da compulsoriedade da contribuição sindical. Essa intervenção estatal quanto aos não filiados, além de desestimulá-los a filiação – porquanto não tinham acesso à todos os serviços oferecidos pelo sindicato financiados pelo imposto – seria incompatível com a liberdade sindical, visto que a obrigação era determinada por lei, independentemente da participação do trabalhador na entidade. Somente teria sido tolerada pela Organização Internacional do Trabalho porque esses trabalhadores ainda se beneficiavam do contrato coletivo ajustado (AZEVEDO NETO, 2016, p.3).

Aliadas à redução do intervencionismo estatal, a maior autonomia (quanto às atividades e fontes de receita) e o estímulo ao engajamento, é válido ressaltar a possibilidade de reconhecimento efetivo da legitimidade sindical por parte dos trabalhadores, se conforme propõe George, forem realizadas convenções, assembleias, exercidas as faculdades convencionais, para obter benefícios de ordem social – como bolsas de estudo – além de trabalhista (FRANCO FILHO, 2019, p.6). Dessa maneira mais trabalhadores procurariam filiar-se, além de haver a possibilidade de efetivo reconhecimento de suas lideranças e da representação de grupos geralmente marginalizados, conforme destacado por Platon (AZEVEDO NETO, 2016, p.9).

Juliano Barra destaca, em um aspecto mais geral, que a reforma aproximaria a legislação brasileira da prática legislativa europeia e das nações desenvolvidas, compensaria meio século de atraso quanto à legislação trabalhista relativa aos sindicatos (BARRA, 2019, P.18). Preconizadora da liberdade sindical e, portanto, da livre associação e contribuição voluntária, bem como da prática de contratos e realização de outras atividades além da defesa dos direitos e relações trabalhistas, incrementando sua receita por outras fontes, fundadas na liberdade sindical.

3.2 Análise dos retrocessos: Inconstitucionalidade, esvaziamento da receita, quebra da isonomia, subjugo dos vulneráveis

Segundo o Pós-Doutor Edilton Meireles a nova lei é inconstitucional, visto que contraria diretamente a disposição constitucional, segundo a qual pode haver contribuições sindicais sem prejuízo à estabelecida por lei. Após as alterações feitas pela reforma o legislador teria incorrido em uma omissão superveniente; ao alterar a natureza jurídica da contribuição, que era um tributo, para a de uma doação, uma liberalidade do trabalhador que já era autorizada pela lei (art. 8º, IV, CF/88) o legislador deixou de cumprir a determinação da CF (art. 149) de uma contribuição – tributo - estabelecida em lei (MEIRELES, 2018, p.4).

Ora se a principal fonte de financiamento das entidades sindicais era o tributo recolhido, é óbvio que não há engajamento trabalhista o suficiente para realizar essa alteração (da contribuição obrigatória para a voluntária) sem arriscar um grave prejuízo na representação dos trabalhadores. Visto que o poder-dever de representação da categoria profissional pelos sindicatos não é gratuita, principalmente na esfera da jurisdição heterocompositiva estatal (só para exemplificar há custas judiciais, honorários advocatícios entre outras despesas). Risco constatado nos “prognósticos de drástica redução da receita sindical em percentuais, comparando os anos de 2017 e 2018, 88,79% com relação aos sindicatos profissionais e 25,77% relativos aos sindicatos patronais” (FERNANDEZ FILHO, 2019, p.1).

Se Meireles ocupou-se da inconstitucionalidade material voltada ao aspecto tributário, é necessário ainda considerar a disparidade entre a nova disposição legal e a Constituição quanto aos direitos e garantias fundamentais da República, principalmente quanto aos princípios da isonomia, da igualdade material – art. 5º *caput*, CF/88 e art. 7º e 139, I do CPC/15 – (MOUZALAS, 2018, p.50, 51 e 65), e da boa-fé objetiva – referente à conduta das partes; além de ser prejudicial à segurança jurídica.

Após a reforma a contribuição tornou-se facultativa, porém os sindicatos ainda são vinculados à representação de toda a categoria, ou seja, apenas alguns que queiram contribuir/doar aos sindicatos colabo-

rariam para prover os recursos necessários para atender e representar toda a categoria. Isso viola a boa-fé objetiva: “efetiva colaboração entre as partes, tudo a fim de que as razoáveis expectativas das partes sejam alcançadas” (NEVES, 2017, P.34) Porém quaisquer ganhos do sindicato beneficiaram toda a categoria, inclusive os não contribuintes, uma desproporção visto que este último se beneficiaria de toda a estrutura e ganhos sem apresentar contribuição ou contrapartida alguma – no Direito Civil um ganho sem justificativa é um enriquecimento sem causa (art. 884 Código Civil de 2002).

Ora onde estariam a proporcionalidade e a isonomia? Um trabalhador que contribui seria tratado da mesma forma que aquele que não? Porque não é necessário contribuir para ser beneficiado pelas ações do sindicato. Não seria esse um possível enriquecimento sem causa? Afinal, se não há contribuição sindical e ainda assim usufrui dos benefícios da categoria, inclusive financeiros, não há contraprestação justa. Outrossim, manter uma entidade atuante requer uma estrutura mínima; inclusive trabalhadores voltados a essa representação que também precisam ser remunerados pelos sindicatos.

Se considerada outra hipótese, a de que somente filiados poderiam usufruir das conquistas sindicais haveria outra disparidade: dois trabalhadores da mesma categoria, sob o mesmo regime jurídico, mas com regras distintas aplicadas ao seu caso pela mera diferença de contribuição ou não com a entidade. Conserva-se a proporcionalidade entre as prestações dos filiados e do sindicato, mas se quebra a isonomia entre trabalhadores que deveriam ter tratamento jurídico semelhante.

Em uma terceira análise, a maior “liberdade sindical” permitiria a horizontalização sindical: a criação de diferentes sindicatos para a mesma categoria. Tanto a simples diferença de contribuição quanto a presença de diversos sindicatos da mesma categoria profissional poderiam prejudicar o tratamento jurídico uniforme dos trabalhadores e trabalhadoras. Se há diversidade de sindicatos pode haver pluralidade de acordos diferenciados, o que em muito corrobora para um tratamento jurídico distinto e por consequência tolhe a segurança jurídica – pode aumentar o número de demandas repetitivas que já foi regulada pelo Código de Processo Civil de 2015, dada a quantidade de demandas semelhantes às chances de haver tratamento completamente diverso aumentariam.

A liberdade sem paridade de instrumentos de defesa não passa de uma dominação do mais poderoso sobre o vulnerável. Nesse sentido o Defensor Maurílio Casas Maia, em congresso comemorativo dos 30 anos da Constituição Estadual do Amazonas na Assembleia Legislativa do Amazonas no dia 31/10/2019, explicitou a preocupação de ambas as Constituições (a Federal e a Estadual) no amparo e defesa dos vulneráveis, por vezes chamados de “minorias”. Ressaltou o aspecto não só quantitativo, mas qualitativo dessas minorias; não é apenas o número, o poder econômico e político pode definir uma maioria quantitativa como uma minoria social – as mulheres, por exemplo: no Amazonas em 2014, 50,81% do eleitorado era feminino e apenas 4,16% das vagas na Assembleia Legislativa eram ocupadas por mulheres, à época a deputada Alessandra Campêlo segundo a obra “+ Mulheres na Política” (2016, p.43).

Quando se trata de relações trabalhistas, por mais modernos e digitais os meios tecnológicos utilizados, o empregador ainda detém o poderio econômico; é óbvio que em um cenário típico de recessão econômica e com altos índices de desemprego o trabalhador, a trabalhadora encontram-se vulneráveis. É razoável analisar cada caso em suas peculiaridades, como é também razoável compreender a pressão exercida para que o trabalhador renuncie cada vez mais aos direitos que conquistou à custa do próprio sangue (a exemplo das trabalhadoras queimadas vivas no dia 8 de março – Dia Internacional da Mulher), em busca de sua dignidade (fundamento da República previsto no art. 1º, III, CF/88).

Já dizia o ditado popular “A união faz a força”, as grandes revoluções, para citar: a Francesa de 1789 e a Russa de 1917 (a primeira liberal e a segunda socialista); foram movidas por majorias quantitativas que eram minorias qualitativas, massacradas pelas classes dominantes, viam-se em situações de privação, de ausência de condições mínimas para uma vida digna, elencadas no art. 6º da Constituição Federal, entre os direitos sociais. São situações em que o Direito vigente à época subjugava a população, tolhia sua dignidade. Desprovida da função ordenadora social e protetiva do vulnerável a ordem jurídica, política e social foi subitamente alterada.

Considerações finais

A reforma trabalhista amplia a liberdade sindical. Porém liberdade sem paridade de armas, de instrumentos, de poder e representação para defender-se nada mais é do que um atendimento desarrazoado dos interesses de mercado em detrimento da classe trabalhadora do país. É no mínimo imprudente alterar a forma do financiamento sindical sem considerar seus efeitos. A autonomia, princípio exaltado pela reforma pela liberdade sindical, é tanto um princípio de Direito Civil (mediante a paridade, a igualdade das partes) quanto a Boa-fé e a função social do contrato.

Significa dizer que nas obrigações, mesmo a fonte principal sendo a autonomia, o contrato não pode ser danoso à sociedade, fator exemplificado no prognóstico de redução drástica e abrupta das receitas sindicais com o fim da obrigatoriedade (previsto em cerca de: 26% aos patronais e de 88% aos trabalhadores). Ambas as entidades sindicais, patronais e de trabalhadores, seriam (e serão) prejudicadas. Há que se considerar ainda que os últimos seriam ainda mais impactados, uma classe historicamente subjugada, explorada pelo mercado frívolo, que pouco se importa com condições salubres, remunerações justas e dignidade da pessoa humana, visto que seu principal objetivo é a maximização de lucros, e a principal defesa do ser humano frente a essa força é a ordenação do Direito – tratar os desiguais na medida de sua desigualdade.

A reforma traz aspectos positivos que necessitam sobremaneira de uma paridade inexistente entre as categorias, em um cenário econômico rico em que o Brasil ainda é a oitava economia do mundo (), e de desenvolvimento social extremamente baixo, com alta desigualdade social, equiparada à de países considerados extremamente pobres – com índices sub-humanos geralmente localizados na África pelo histórico de colonização exploratória (e predatória).

Explica Arouca sobre a diferença entre a liberdade sindical europeia e a extinta compulsoriedade da contribuição sindical no Brasil:

“o sindicato exerce função essencial para o diálogo social (negociação coletiva, inc. VI do art. 8.º da Constituição) e solução dos conflitos coletivos de trabalho (convenção coletiva, inc.

XXVI, do art. 7.º da Constituição). Por isto mesmo defende os interesses coletivos da categoria e não apenas de seus associados como ocorre em outros países onde vigora a pluralidade sindical. (AROUCA, 2012, p. 7)”

Inspirando-se no movimento antropofagista, não só na arte, mas também em questões jurídicas não basta “modernizar-se” seguindo tendências de um país com realidade e cultura totalmente diversa das nossas, mas sim inspirar-se, e mudar com respeito e sensibilidade às peculiaridades inerentes ao nosso país, cultura, história, política, etc. considerar nossa brasilidade, e adotar instrumentos legislativos e jurídicos compatíveis com a nossa realidade.

Referências

+ **Mulheres na política:** retrato da sub-representação feminina no poder. Brasília: Senado Federal, Procuradoria Especial da Mulher, 2016.

AROUCA, José Carlos. **Custeio e a crise da autonomia sindical.** Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo | vol. 30/2012 | p. 321 - 338 | Jul -Dez / 2012

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O fim da contribuição sindical compulsória no Brasil,** uma rediscussão necessária. Revista dos Tribunais | vol. 965/2016 | p. 225 - 242 | Mar / 2016

BARRA, Juliano. **Reforma trabalhista no Brasil:** uma visão pelo direito social internacional e europeu. Revista de Direito do Trabalho | vol. 200/2019 | p. 19 - 59 | Abr / 2019

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 11 nov. 2019.

BRASIL. Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002, Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 12 nov. 2019

Dia Internacional da Mulher: a origem operária do 8 de Março. BBC, News, Brasil, 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-43324887>> Acesso em: 15 out. 2019.

Economia do Brasil. Wikipedia. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_do_Brasil> Acesso em: 14 nov. 2019

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Contribuições sindicais e Medida Provisória 873/2019.** Revista de Direito do Trabalho | vol. 201/2019 | p. 249 - 257 | Maio / 2019

FERNANDEZ FILHO, Rogério Rodrigues. **Um caso particular de custeio sindical derivado de contrato de prestação de serviço pelo, e para o, sindicato.** Revista de Direito do Trabalho | vol. 202/2019 | p. 263 - 308 | Jun / 2019

História: A criação da CLT. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Jusbrasil, 2012. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia=-a-criacao-da-clt#:~:targetText=A%20CLT%20foi%20criada%20pelo,o%20per%20C3%A9do%20do%20Estado%20Novo.&targetText=Dois%20anos%20antes%20em%201941,e%20mesmo%20dia%20do%20ano.>>. Acesso em: 12 nov. 2019

MATOSO, Filipe. **Em 79º lugar, Brasil estaciona no ranking de desenvolvimento humano da ONU.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/mundo/noticia/em-79-lugar-brasil-estaciona-no-ranking-de-desenvolvimento-humano-da-onu.ghtml>> Acesso em: 14 nov. 2019

MEIRELES, Edilton. **Contribuição sindical e a força normativa da Constituição:** Inconstitucionalidade da lei que cria uma situação de omissão por inconstitucionalidade superveniente. Revista de Direito do Trabalho | vol. 192/2018 | p. 149 - 163 | Ago / 2018

MOUZALAS, Rinaldo. **Processo Civil volume único**. 11 ed. Salvador:Ed. Juspodivm, 2019

NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. Nome. **Revolução Industrial**. Brasil Escola, ano. Disponível em: <<https://m.brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>. Acesso em: 15 out. 2019.

NEVES, José Roberto de Castro. **Direito das Obrigações**. 7 ed. Rio de Janeiro: LMJ Mundo Jurídico, 2017.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. **Em busca de liberdade sindical**: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. Revista de Direito do Trabalho. vol. 128/2007. p. 165- 186. São Paulo: Ed. RT, out-dez. 2007.

TRANSFORMAÇÃO DA ECONOMIA E SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO

Bruno Tavares Padilha Bezerra

Introdução

A relação contratual é gerada pelo desejo das partes envolvidas, sendo um acordo privado, consensual, sinalagmático, e intuito personae quanto ao empregado, é de trato sucessivo e de atividade. Ainda oneroso, dotado de alteridade e pode vir acompanhado de outros contratos anexos (contrato complexo).

Essa relação contratual gera o trabalho para a pessoa que garante a sua dignidade. A pessoa como trabalhadora poderá desenvolver-se e a sua família, onde proporciorá os meios de subsistência e custeará o crescimento de sua prole.

Feita essa consideração conceitual quanto a relação de trabalho, temos que o estudo se desenvolve sobre mudança nas regras e nas condições trabalhistas, diante do contexto de crises mundiais e locais que vêm exigir alterações e atualização do Direito do Trabalho e a manutenção do equilíbrio entre o social protegido pela Dignidade Humana e o capital.

Assim, os contratos e as relações laborais devem ser protegidas. Pois, fomentam a Dignidade da pessoa e de sua família.

No Brasil de 2016 e 2017 enfrenta-se uma forte crise econômica e política fomentada por escandalos de corrupção em todas as esferas de

Poder e ao mesmo tempo passa o país por reformas trabalhistas e se faz no atual Governo de Jair Bolsonaro a reforma da previdência.

O Brasil encontra-se vivenciando tentativas de reformas conduzidas pelos políticos corruptos e acusados de vários escândalos, sendo uma das reformas a trabalhista que foi aprovada em nosso Congresso nas duas casas legislativas e já está em vigor sem um debate com a sociedade e sob fortes críticas sociais.

A reforma trabalhista iniciou-se pela terceirização aprovada primeiro e logo após mais de 100 artigos da CLT, incluindo-se inúmeras mudanças processuais e de direito material.

Em todas as esferas estatais, seja Federal, Estadual e Municipal representado pelos seus Governos vêm demonstrando falência de seu poder de cumprimento de salários dos servidores públicos, descumprimento no pagamento dos fornecedores, dificuldades em realizar investimentos e concursos públicos e ainda falta de prestação dos serviços básicos de segurança e saúde, sem falar na total falta de desenvolvimento e ampliação da educação.

Essas situações vivenciadas e somadas a pandemia do covid-19 – coronavírus, também vem afetando a economia. Portanto, no Brasil e no mundo os Países se mobilizaram para tentar enfrentar essa situação global de saúde pública.

Portanto, são essas crises e mudanças no próprio ambiente de trabalho com o desenvolvimento de novas tecnologias e com a interferência da do mundo totalmente globalizado que o merdade de trabalho enfrenta de frente a falta de trabalho digno e de oportunidades.

Fazendo uma análise histórica foi com o liberalismo e o aparecimento da máquina que as pessoas passaram a ter atividades cada vez mais comuns dentro das fábricas e minas e o trabalho da mulher e o infantil veio para somar ao do homem e alimentar o capital.

O liberalismo acaba hoje sendo chamado de neoliberalismo que freneticamente acelerado, fez minar o desemprego, para desespero dos trabalhadores e trabalhadoras e acabou por criar nas relações laborais abusos sobre a dignidade humana conquistada após séculos de desenvolvimento e lutas, com a existência de trabalhos escravos e forçados até os dias atuais, com a falta de controle de horários, a utilização de trabalho noturno, insalubre e perigoso

sem qualquer respeito ou benefício ao trabalhador, seja ele menor ou mulheres grávidas.

No tempo presente não é incomum encontramos trabalhadores submetidos a condições de degradação e de total desrespeito a dignidade humana. Assim, há necessidade de proteção ao trabalhador e a trabalhadora, ao trabalho, a aposentadoria e aos direitos previdenciários, com vistas a se alcançar “justiça social” que passa a ser defendida ao longo da história e que está presente no momento Histórico vivenciado no mundo.

O direito do trabalho e o direito previdenciário são criados no desejo de fomentar o desenvolvimento da sociedade através da proteção ao trabalho e ao trabalhador que sendo respeitado e com salário justo e digno passa a dar a sua família melhores condições de vida e dignidade.

Com o passar dos anos, este direito laboral acabou testemunhando a crescente rigidez das normas de proteção ao trabalhador de tal maneira que se chegou à necessidade de se flexibilizarem alguns direitos como mecanismo para tornar possível um controle relativo sobre um dos problemas sociais mais graves deste fim de século, o desemprego.

Na verdade nos encontramos diante de um dilema. Temos o Estado fraquejando sem conseguir ofertar ao cidadão aquilo que se propôs como garantia de direitos sociais, políticos, a saúde, a vida, a família, etc. O mundo enfrenta uma crise mundial após a globalização e a formação dos blocos econômicos e atualmente a crise do coronavírus.

Passamos a perceber que no contexto mundial, frente à formação dos blocos econômicos e a interferência globalizada nos direitos internos de relações laborais que necessitam acompanhar o ritmo da economia sem deixar de proteger os direitos dos trabalhadores há uma necessidade de atualização.

Voltando as questões da globalização a relação capital e trabalho cria impacto nas condições do trabalhador, comprometendo a efetividade e aplicabilidade das normas tutelares oriundas do Direito do Trabalho, cujo ramo da ciência jurídica deve ser revisto, desde seus princípios específicos e tutelares, justamente para se adequar às impostas mudanças econômicas e sociais provenientes do mercado planetário.

O Direito do Trabalho aparece no mundo em um momento histórico de crise, que foi desencadeado pelo Liberalismo conforme dito

acima e seu marco é o século XIX. Vale salientar que a economia tem ligação ideológica com o trabalho.

Vem como disciplina que tenta solucionar a crise ocasionada pela Revolução Industrial e nasceu sob o domínio da máquina que colocava de lado a força física do homem adulto e pegava a força mental passando a utilizar mulheres e menores nas fábricas, que eram chamados de meias forças de acordo com os relatos históricos mundiais

Diante das fortes lutas sociais e laborais na Europa, os Estados passaram a regulamentar o trabalho e surge um sistema normativo protecionista e pautado na irrenunciabilidade.

Por muitos anos no Brasil e na América Latina o garantismo estatal esteve presente, criando um sistema de restrições, onde o Estado está aliado ao trabalhador e a trabalhadora e o Poder acaba deslocando dos sistemas das oligarquias rurais e passa a classe urbana.

Assim, o Poder Público passa a normatizar as relações de emprego estabelecendo regramentos protecionistas e também concede proteção ao empregador. Pois, a relação passa por forte regulação e orientação quanto aos procedimentos e respeitos que devem ter entre empregados e empregadores. A criação e regulamentação passa também quando feita de forma equilibrada e dentro do desejo da sociedade a fomentar segurança jurídica.

No Brasil as legislações foram influenciadas pela OIT e também pela forte doutrina socialista e cristã. Contudo, com as crises na economia em 1970, que foi gerada pelo alto preço do petróleo e com o desenvolvimento da informática, com as inovações de tecnologia, com o aumento do desemprego, com a globalização, com o aumento da competição entre mercados, entre outros aspectos fazem surgir os debates sobre flexibilização de normas garantistas como forma de adequação e adaptação dessas evoluções e mutações ocorridas nas relações humanas e de trabalho.

Na visão econômica do mundo globalizado em que vivemos sem a possível flexibilização dos direitos laborais, o preço do protudo final fica maior e isso afasta investidores. Vale acrescentar que a legislação acaba nesse contexto prejudicando os que deveriam proteger e cria desemprego por falta de atrativos.

Apesar desse entendimento, também podemos acrescer que o investimento pode ser fomentado diante da segurança jurídica de nossas leis, das decisões judiciais e do mercado consumidor com poder de consumo.

Assim, há relevância no tema proposto deste trabalho. As mudanças interferem na economia e essa nas condições de trabalho.

O assunto não só interessa ao Brasil, bem como é de contextualização mundial.

Voltando a questão da globalização, não é um fenômeno novo porque desde as primeiras trocas comerciais entre países e continentes é possível dizer que havia globalização.

Os investimentos privados em outros Estados que não os de origem da empresa passam a ser comum, o que passou a interessar ao direito do trabalho com o aumento da sua amplitude, a interligação entre os países, a maior facilidade de circulação de bens, mercadorias e trabalhadores sem fronteiras e o extraordinário progresso tecnológico e dos sistemas de comunicação, tudo facilitando o desenvolvimento de uma nova realidade que afetou as relações de trabalho.

Justifica-se o presente artigo tendo em vista ser assunto hoje de relevância, portanto, merecedor de análise porque funciona como mecanismo fomentador do desenvolvimento dos países envolvidos quanto a expansão dos mercados, dos produtos, do trabalho, entre outros fatores que são gerados por essa mundialização.

Portanto, as mudanças ocorridas no mundo quanto a esta globalização e a formação de blocos econômicos e regionais, desencadearam o debate quanto a flexibilização do emprego e o seu conceito varia de acordo com o sistema legal adotado.

Apesar dos problemas criados com a globalização, esta é algo inevitável e é a realidade econômica mundial e que o Brasil já participa. Diante desta perspectiva o Brasil se encontra dentro da América Latina como o maior centro de consumidores e de grande produção econômica em equilíbrio, sendo um país em constante desenvolvimento, mas que vive forte crise política e econômica.

Na segmentação do bloco americano de nações, como no caso do Mercosul, por exemplo, a criação de políticas públicas de flexibilização é uma consequência. O atual Presidente Jair Bolsonaro vem defender a passa a praticar uma forte interação com os Estados Unidos da América e com a formação de novo bloco econômico na América Latina, chamado de Prosul.

Diante da importância do tema passamos a investigar alguns questionamentos que são respondidos ao longo do artigo e que merecem aqui ser destacados, como:

1. Diante dos graves problemas econômicos vivenciados no mundo atual e globalizado ocorre interferência no ambiente de trabalho?

2. Podemos concluir que o fenômeno da globalização cria para os Estados uma situação jurídica nova?

3. As transformações na economia criam ou não empregos e novas formas de trabalho?

Como metodologia teremos o estudo normativo, jurisprudencial, e bibliográfico.

Ainda no aspecto metodológico desejou-se conhecer os modelos doutrinários e as escolas econômicas.

Por fim, o presente trabalho está dividido em introdução, desenvolvimento e conclusão.

TRANSFORMAÇÃO DA ECONOMIA E SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO

Diante da introdução acima passaremos a tentar compreender que algumas transformações ao longo da história humana econômica são capazes de alterar de forma evidente o mundo laboral.

Primeiramente nos propomos a entender se diante os graves problemas econômicos vivenciados no mundo e globalizado ocorre interferência no ambiente de trabalho.

Conforme relata o professor Harriet (2009) em seu livro “Algunas claves para otra mundialización”, a Revolução Francesa na história pode ser encarada como o triunfo definitivo da burguesia, pois significou um acontecimento socio-político-econômico que marcou o final da era medieval e o início da época burguesa moderna para todos os países da sociedade ocidental.

Assim, após esse momento a Europa ocidental e a América do Norte passam a desenvolver o capitalismo moderno e a mentalidade é modificada para obtenção do lucro, para aparecimento de uma ganância legítima, para uma atividade econômica racionalizada de capital e do trabalho.

O Mundo passou após a Revolução Industrial a sentir as consequências da utilização da máquina e a criação de inventos que são distintas da força muscular humana e que passaram a transformar o mundo do trabalho conforme podemos identificar na doutrina e a economia.

Para Nascimento (2011, p.34):

Entre as conquistas da Revolução Industrial do século XVIII, a utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos acontecimentos de maior destaque, porque permitiu a evolução do maquinismo. Dizem os historiadores que a primeira máquina a vapor saiu das fábricas de Soho, em 1775, destinando-se a uma mina de carvão. Depois, outra máquina foi feita para mover altos-fornos, em Broseley. Assim, a produção mecânica do movimento punha-se em substituição à produção hidráulica. As suas aplicações subsequentes foram muitas, servindo para o abastecimento de águas de Paris, para as empresas industriais da Inglaterra, para as atividades dos moinhos, para a indústria cerâmica e, também, para a indústria de tecelagem. Na Inglaterra, em 1800, podiam-se contar 11 máquinas a vapor em Birmingham, 20 em Leeds e 32 em Manchester. O advento da máquina a vapor permitiu a instalação de uma indústria onde houvesse carvão, e a Inglaterra foi especialmente favorecida. A indústria têxtil-algodoeira instalou-se no condado de Lancaster, perto de Liverpool, e das suas necessidades surgiram inventos como a flying-shuttle (lançadeira volante), de John Kay, em 1733 a máquina de fiar, patenteada em 1738 por John Watt e Lewis Paul, a mule-jenny, de Samuel Crompton, uma modalidade de máquina de fiar, e o tear mecânico de Edmund Cartwright, em 1784.

Assim, ocorre também uma rápida revolução tecnológica, que vem desde a criação do chips. A informatização teve uma profunda influência, bem como a robotização e isso configurou-se no período pós industrial.

Para análise do que aqui estamos trazendo, podemos perceber que há uma modificação profunda nas relações laborais criando novas con-

dições trabalhistas, e como exemplo podemos citar a Inglaterra onde passa pela Revolução de forma direta.

Com esse progresso e o nascimento da utilização cada vez com maior presença da química e o surgimento da energia elétrica, a força de trabalho muda e passam a aparecer a necessidade de proteção desse trabalhador explorado e onde o aumento do número de acidentes de trabalho é comum, entre outros problemas advindos dessa situação.

As novas possibilidades técnicas passaram ao empresário a idéia de substituir o trabalhador especializado por uma mão de obra não qualificada e o trabalho dos adultos pelo das mulheres e menores nessa época.

O proletário é criado com essa Revolução e passa a ver sua dignidade destruída e afetada, conforme podemos observar em várias obras de pensadores que passaram a estudar e a relatar o sofrimento vivenciado.

Conforme podemos ver nas citações abaixo do mestre Nascimento (2011, p.36) às condições de vida eram um desrespeito a humanidade.

“Todavia, as condições de vida em que se encontrou em nada recomendam a humanidade. São numerosas as obras que o atestam, e muitos são os pensadores que se voltaram contra a marginalização do proletariado; entre outros, Gérando, em 1824, em *Le visiteur du pauvre* e, em 1839, em *De la bienfaisance publique*; e Bigot de Morogues, que em 1832 escreveu *De la misère des ouvriers* e, em 1834, *Du paupérisme*. Eugène Buret, em 1840, publica *De la nature de la misère, de son existence, de ses effets, de ses causes et de l'insuffisance des moyens propres à en affranchir les sociétés*. Villermé, em 1840, escreve o *Tableau de l'état moral et physique des ouvriers travaillant dans les manufactures de coton, de laine et de soie*. Os títulos dessas obras são suficientemente sugestivos para retratar a realidade a que se referem. Proletário é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo.

Portanto, com salários indignos e sem qualquer proteção as pessoas passam a sujeição de um regime de horários de trabalho degradante, sofrem e morrem cedo por doenças ou acidentes de trabalho sem proteção.

Conforme Barros (2008) o Estado assiste a tudo isso como observador do que ocorria e diante dos conflitos se faz necessário o surgimento de ordenamento jurídico que faça equilíbrio e que possibilite garantias as pessoas.

Quanto a nova indústria; Está vem ocasionar a mobilidade da pessoa do campo para a cidade atraído pela fábrica e para a mineração gerando novos problemas com essa mudança e com o aparecimento de diversos e novos tipos de problemas como incêndios, explosões, intoxicação de gases, inundações e desmoronamentos, além das próprias indústrias que passaram a gerar uma mão de obra com uma especialização que não tinham, fazendo o acidente de trabalho ser presente.

Assim, as péssimas condições de trabalho e as excessivas jornadas de trabalho, a exploração do trabalho de menores e da mulher, que tinham menor custo, os acidentes constantes, a insegurança e a ausência de leis protetivas dos trabalhadores nesse período criaram um fator problema que gerou o desenvolvimento do direito do trabalho como uma norma protecionista.

Como podemos verificar a economia passa a gerar renda através de novos trabalhos e com a migração das pessoas aumentando o fluxo de capital. Essas relações entre empregadores e seus empregados precisam de regulamentação.

Para Barros (2008) surgem teorias opositoras do abuso da propriedade privada e o intervencionismo fica evidente e necessário. Este direito nasce nessa visão humanitária. Desta forma, destaca-se que havia um aproveitamento do empregador sobre a condição de necessitado do empregado e o contrato de trabalho que podia resultar do livre acordo das partes, na realidade, era uma submissão aos regramentos do patrão.

O trabalho dos menores e das mulheres era utilizado sem maiores precauções. Podemos citar que na Inglaterra, os menores eram oferecidos aos distritos industrializados, em troca de alimentação como se observou nas atividades algodoeiras de Lancashire e nas paróquias que eram uma Unidade Administrativa Civil Inglesa, subdivisão territorial do condado

criada pela denominada Lei dos Pobres – encarregavam-se, oficialmente, de organizar esse tráfico de menores e isso fez com que essa atividade fosse considerada uma fonte de dinheiro. Assim, a economia passa a exigir maior número de mão de obra e criando novo tipo de problema.

Quanto ao trabalho do século XVIII não existia qualquer respeito a dignidade humana. Essa falta de respeito a dignidade humana era representada por longas jornadas de trabalho e por horas de esforço seguidas sem intervalo ou horário para a alimentação.

Assim, eram os empregadores quem determinavam as jornadas de trabalho de seus operários e não se tinha distinção entre menores, adultos e mulheres e nem muito menos os tipos de atividades eram diferentes.

Podemos acrescentar que não era fácil saber a situação de salário dos trabalhadores e trabalhadoras logo após o período da Revolução Industrial. Lembremos que a propriedade privada tinha máxima força e que as pessoas para comer e terem algum valor se submetem a jornadas abusivas e pequena remuneração.

O conforme Barros (2008) o Direito do Trabalho que surge no século XIX, na Europa, está marcado por ser de intervenção do Estado nas relações laborais de forma imperativa e sem aberturas de possíveis negociações.

Segundo Franco (2019) o século XX foi o século em que o trabalho se tornou o aspecto central da vida do homem. O trabalho deixou não depende mais da natureza e suas variáveis e sim passa a reger o tempo dos homens. Não é mais meio de subsistência apenas e tornou-se, um elemento de identificação das pessoas. Nesse século XX o trabalho praticamente mudou de lugar, ocorrendo a dissolução das sociedades camponesas, na maior parte do Globo, cria a formação de grandes massas nas cidades.

Também é nesse século de polarização ideológica e de mudanças radicais no mundo do trabalho que surge a Organização Internacional do Trabalho (1919) e tornase crescente o estabelecimento de órgãos jurisdicionais e a produção de normas de direito do trabalho pelos Estados, em países diferentes como Inglaterra, Itália, Estados Unidos, França ou Austrália. Essas criações normativas tinham por objeto resolver os conflitos.

Esse século foi marcado por duas guerras mundiais e por vários acontecimentos históricos considerados muito importantes. Crescimento do nacionalismo e da percepção nacional estiveram entre as causas da Primeira Guerra Mundial, a primeira das duas guerras que envolveram todas as grandes potências mundiais incluindo Alemanha, França, Itália, Japão e os Estados Unidos.

Durante a primeira Guerra Mundial, o levante bolchevique levou à Rússia a sua revolução de 1917. Após a II Guerra Mundial, o comunismo ganha peso mundial, e principalmente, na China, Cuba, Indochina e na Europa Oriental. Assim, tivemos a Guerra Fria e guerras como a da Coreia (1950-53) e Vietnã (1957-75).

Devido a situação da economia e da política da I Guerra Mundial eleva o nazifacismo na Europa, e a ocorrência de uma II Guerra Mundial. A guerra agora tem a Ásia e o Pacífico envolvidos. O Japão ataca China e Estados Unidos. Essas duas guerras são muito diferentes. Pois, na primeira temos perdas de soldados e já na II temos baixas concentradas entre os civis com bombas até nucleares, e o Holocausto com a Alemanha dizimando os Judeus.

Após a II Guerra a cooperação internacional cresce e temos a formação da União Européia, criando uma moeda comum chamada de Euro.

O fim do comunismo no final dos nos 80 libertou a Europa do Leste e Central da supremacia soviética. A então União Soviética é desfeita e da Iugoslávia. Assim, ocorre o que chamamos de supremacia mundial dos Estados Unidos da América. Dessa forma, com o fim do comunismo internacional e a cessação da guerra fria, iniciada com a Perestroika e a queda do muro de Berlim, a economia sofre grandes mudanças e tem profundo reflexo nas relações de trabalho e na defesa pela liberalização do comércio mundial.

No mundo tivemos a crise da bolsa de 1929. Após o primeira Guerra a economia vê o desenvolvimento da indústria. Mas em 29 no final da década de 20 ocorre o colapso do sistema econômico mundial. Dai iniciou-se procura por respostas à crise e as ideologias alternativas ao capitalismo aparecem, como o comunismo na Rússia e o fascismo na Itália.

Essa constantes mudanças no mundo acima citadas vem contribuir para forte alterações na economia e o fim de empregos atingindo fortemente o trabalhador.

Começa a defesa de necessária de reforma do sistema jurídico para a intervenção do Estado na economia e Governos democráticos assumem a responsabilidade de prover os serviços necessários para a população, como saúde, educação, moradia, diminuição da pobreza fazendo nascer o Estado de bem-estar social.

A globalização e o liberalismo da economia provocaram a necessária melhora da produtividade empresarial, serviços e produtos de qualidade e menores custos.

Temos uma indagação a ser respondida com relação ao fenômeno da globalização que cria para os Estados uma situação jurídica nova interferindo nas economias dos Estados e nos trabalhos que passam a enfrentar um mercado globalizado, a reunião de pessoas de vários locais diferentes do mundo, a formação de blocos com objetivo de desenvolver os seus Países.

Com os mercados sendo globalizados e as crises do petróleo em 70 e 80 a economia mais uma vez balança e as normas laborais precisam de revisão.

A flexibilização da legislação laboral que teve início com os dois choques do petróleo em 1970 e em 1980 que atingiram o mundo e criaram forte desemprego e deram início a terceirização com a contratação de terceiros para prestação de serviços.

A crise acima citada gerou o enfraquecimento das entidades sindicais. As empresas passaram a reduzir seus custos e com isso atingindo os direitos dos trabalhadores e ocorrendo a ampliação do investimento em tecnologia.

A mudança na economia do mundo passou a justificar uma flexibilização que não pode se confundir com desregulamentação do Direito do Trabalho. Assim, em qualquer cultura jurídica há princípios e normas fundamentais e que visam a justiça social.

Voltando a questão do atraso econômico e das crises nas Repúblicas Soviéticas na década de 80, faz gerar em 1989 a queda do muro de Berlim e a reunificação das Alemanha e ainda na década de 1990 o presidente da União Soviética Gorbachev começou a acelerar o fim do socialismo naquele país e nos aliados com reformas econômicas “*perestroika*”, acordos com os Estados Unidos e mudanças políticas “*glasnost*”, o que finalizou os embates ideológicos

e políticos entre as Potências dos Estado Unidos da América e a União Soviética.

No final do século XX e início do século XXI, temos mais avanços tecnológicos com os Computadores, a Internet e outras tecnologias que passaram a alterar tudo quanto a vida e mudando o nosso dia-a-dia.

Voltando a questão da globalização muitos Estados para concorrer de forma mais dura na briga do mundo globalizado tem diminuído suas legislações laborais como o que se observou nos Tigres Asiáticos.

No mundo graves disparidades entre as regiões passam a existir, ou seja, entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos. Segundo Sussekind (2004), mundo passou a reagir a essa globalização desumana da economia, citando o presidente do Banco Mundial, James Walfensohn que afirma chegou a hora de buscar o desenvolvimento com uma visão humana e pautado num sistema legal honesto e um financeiro funcionando.

Sustenta ainda Sussekind (2004) que as privatizações ocorridas dentro dos Estados e o sistema liberal passaram a criar um aumento da pobreza, sendo necessário repensar o sistema. A globalização criou uma divisão mundial com o aumento das diferenças e da pobreza. A OIT – Organização Internacional do Trabalho, passou a promover a universalização do direito do trabalho, para que em todo o mundo se busque a melhoria das condições dos trabalhadores.

OIT é a sigla para Organização Internacional do Trabalho, agência integrante da Organização das Nações Unidas especializada em questões trabalhistas, tanto na criação de normas internacionais e quanto na fiscalização das condições de trabalho em seus Estados-membros.

A OIT desenvolveu um conceito de trabalho em 1999 e que resume as principais áreas de atuação da entidade: Respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho; Promoção do emprego de qualidade; Extensão da proteção social; Fortalecimento do diálogo social.

Podemos aqui acrescentar, que o Diretor Geral da OIT na época Milchel Hansenne, segundo SÜSSEKIND (2004, p. 44), apresentou relatório à conferencia anual:

A desigualdade entre as nações e no meio das mesmas se acentuou devido à diferente capacidade dos países e das categorias de trabalhadores de adaptar-se à evolução das grandes tendências

econômicas. Existe o perigo de que numerosos países, que se encontram atualmente entre os menos desenvolvidos, fiquem completamente marginalizados do sistema econômico mundial que se está configurando (1994). A cooperação internacional deve encaminhar-se para humanizar a globalização, conciliando as necessidades em matéria de justiça social com os imperativos da competição econômica.

Portanto a OIT defende que se busque a distribuição das vantagens auferidas com o liberalismo econômico e que isso evitará uma instabilidade política e social.

Quanto ao desenvolvimento do capitalismo e o trabalho faz parte do pensamento econômico e este o considera fundamental.

O pensamento econômico tem o trabalho como um dos fatores de produção. Desta forma, diante da história o mercantilismo, que formulou o conceito de riqueza com base no ouro e na prata e admite certo intervencionismo moderado do Estado, como fator de desenvolvimento.

Portanto, feitas essas considerações a economia transforma o ambiente e trabalho. É fato que essas mudanças tecnológicas e as alterações frequentes no mundo interferem diretamente no trabalho.

As transformações vividas no mundo, as mudanças com o uso da internet, as guerras, a política, crises na energia e a modernização da tecnologia interfere diretamente na economia e por consequência no ambiente de trabalho.

A crise da pandemia do Covid-19 que estamos vivenciando atualmente vem afetando diretamente as relações laborais impedindo o trabalho das pessoas e ampliando o desemprego. No Brasil estão sendo necessárias várias medidas legais de ajuda para os trabalhadores e empresas para tentar controlar o emprego e a renda das famílias e o necessário isolamento. Foi criado um auxílio de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

Portanto, as transformações na economia interferem diretamente na relações laborais.

Conclusão

Diante dos graves problemas econômicos vivenciados no mundo atual e globalizado ocorre interferência no ambiente de trabalho.

Podemos concluir que o fenômeno da globalização cria para os Estados uma situação jurídica nova que deve ser enfrentada e interfere nas relações sociais e laborais.

As transformações na economia criam novas formas de trabalho e fazem desaparecer outras.

No final do século XX e início do século XXI, temos mais avanços tecnológicos com os Computadores, a Internet e outras tecnologias que passaram a alterar tudo e mudando o nosso dia-a-dia. Fato é que alterações na energia, na tecnologia, fenômenos como a globalização, guerras e a crise mais recente gerada com o coronavírus transformam o ambiente de trabalho e até fazem desaparecer.

O tema é relevante e necessário. Entendemos que a economia está diretamente ligada ao trabalho e facilita a utilização de mecanismos para combater os impactos cada vez maiores de decisões dos Governos e seus representantes.

Bibliografia

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

CABALLERO HARRIET, Francisco Javier. *Algunas claves para otra mundialización*. 1. ed. República Dominicana: Txalaparta, 2009.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

FRANCO, Raquel. – Analista Judiciária - CGED/TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+4.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2019.

<https://www.passeidireto.com/arquivo/6137873/evolucao-do-pensamento-economico-na-perspectiva-trabalho>. Acesso em: 19 abr. 2019.

<https://www.blogsegurancadotrabalho.com.br/2015/08/o-que-e-oit.html>. Acesso em: 19 abr. 2019.

<https://www.passeidireto.com/arquivo/6137873/evolucao-do-pensamento-economico-na-perspectiva-trabalho>. Acesso em: 19 abr. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

O ADVENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E SUAS FORMAS DE INCIDÊNCIAS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DO SÉCULO XXI

Abraão Lucas Ferreira Guimarães

Introdução

Em geral, terceirização é um processo no qual empresa contrata outra pessoa jurídica para realizar serviços de suportes, como também da sua própria atividade fim

Embora a terceirização não seja recente na história do Brasil, a adoção deste processo foi intensificada e disseminada no âmbito da reestruturação produtiva que marcou os anos 90, quando o tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários e tornou-se objeto de inúmeras análises.

No mercado de trabalho, o número de terceirizados tem aumentado gradualmente, assim, no país existem cerca de 12 milhões de trabalhadores terceirizados, de acordo com o DIEESE. Nas últimas duas décadas houve uma expansão nos contratos terceirizados, os quais em termos matemáticos multiplicaram-se em sete vezes.

A expansão da terceirização se deve a fenômenos como a especialização do trabalho, com isso o preço da mão de obra tende a aumentar sendo mais eficiente economicamente a contratação de pessoas externas à organização para a realização de atividade de apoio e até mesmo de fim.

Recentemente, houve a edição de diploma legal que cuida das atividades fins do empregado terceirizado, ou seja, agora, o trabalhador dessa classificação pode manter seu emprego, visto que a atividade e agora regulamentada de forma específica, mas também criou padrões salariais ausentes anteriormente.

Importa destacar que toda a resistência ao contrato terceirizado brasileiro não encontra guarida em países desenvolvidos como Alemanha, Austrália, Suécia e Estados Unidos da América. Nessas nações, a terceirização é encarada como uma forma de dinamizar as atividades da empresa, bem como estabelecer estratégias no mercado.

Dessa maneira, na legislação pátria, o contrato de trabalho terceirizado pode ser irrestrito a todas as atividades presentes na empresa, salvo às profissões de legislação própria. A empresa contratante possui responsabilidade subsidiária a empregadora de forma direta, dessa forma, ambas devem estar atentas as obrigações trabalhistas.

1. O AVANÇO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO BRASILEIRO

Para a melhor compreensão de como é dividida a história do fenômeno da Terceirização, é primordial conhecer o avanço do Direito do Trabalho no território nacional. Essa pode ser dividida em 03 (três) fases: uma pré-histórica e duas históricas. A primeira, que abrange o período de 1822 (Independência) a 1888 (abolição da escravatura). A segunda, que se inicia com a abolição da escravatura e termina com a Revolução de 1930. E, a terceira e última fase, que se principia com a Revolução de 1930 e estende-se ao longo de todo o século XX.

Nesse viés, é importante destacar que até o século XX, a população brasileira era dedicada essencialmente à agricultura. As poucas indústrias que existiam eram compostas em sua grande maioria por imigrantes europeus, que se concentravam sobretudo em São Paulo e na região sul do país.

Em termos comparativos com a política, o cronista Dante Mendonça no texto “História terceirizada”. (Gazeta do Povo,2014) resenhou:

“Esse mecanismo de gestão, no entanto, tem critérios de aplicação para alcançar resultados e, em muitos casos, o barato sai caro. Muito caro. Com a redemocratização, as mudanças apontavam para novos métodos, quando o desalento tomou conta da nação. Tancredo Neves terceirizou a faixa presidencial para José Sarney e isso nos custou a hiperinflação. Fernando Collor terceirizou as sobras de campanha para PC Farias e o tucano Fernando Henrique só não terceirizou seus próprios livros, embora tenha pedido para esquecer o que havia escrito.

Tendo em vista tais condições de trabalho neste período, se fez necessário à adoção de medidas destinadas a proteção eficaz dos trabalhadores urbanos brasileiros, vez que até então existia, tão-somente, legislações trabalhistas esparsas, destinadas a proteção de determinados grupos (ex.: trabalho do menor).

Em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto nº 5.452/43, que nada mais fez senão proteger minuciosamente cada trabalhador inserido em uma relação de emprego existente no país naquela época.

No entanto, apenas a partir da década de 1960, as noções a respeito de serviços terceirizados foram enraizadas no Brasil, através de empresas estrangeiras interessadas em implantarem-se no mercado nacional.

Foram estabelecidos os decretos-leis de nº 1.212 e 1.216, datados do ano de 1966, os quais permitiam a atuação de seguranças terceirizados. Mais tarde, o decreto nº 62.756/1968 autorizou o posicionamento de força de trabalho por meio de agências especializadas.

Um ano após, já em 1969, decreto de nº 1.034, estabeleceu que serviços de vigilância em bancos poderiam ser diretamente ou através de empresas terceirizadas explorados.

A década posterior, a saber, os anos de 1970, foram permitidos terceirizar praticamente todo o setor de serviços, principalmente, os na área de limpeza e segurança para os estabelecimentos bancários. Ainda no setor bancário, anos mais tarde, Lei nº 7.102 de 1983, devidamente instrumentalizada pelo decreto nº 89.056 de 1983, permitiu a terceirização dos transportes de valores.

O sistema terceirizado foi implementado e, posteriormente, consolidado no país, através da adoção do modelo “toyotista” de divisão de trabalho. Para fins de melhor entendimento das linhas que seguem, é necessário conceituar o Toyotismo:

O toyotismo preconiza a adequação da estocagem dos produtos conforme a demanda. Assim, quando a procura por uma determinada mercadoria é grande, a produção aumenta, mas quando essa procura é menor, a produção diminui proporcionalmente.

Com base no exposto e inexistindo legislação específica sobre o tema, mas sim legislações espalhadas focando em temas específicos, as empresas apostaram nas estratégias de produção no modelo *just in time*, programas de controle de qualidade e a terceirização dos serviços.

O modelo de terceirização funcionou no mercado de trabalho brasileiro, no entanto as taxas de desemprego aumentaram progressivamente e a diferença salarial do trabalho formal para o terceirizado era gritante. Toda a forma de competição capitalista era para a maior redução de custos possível.

Com o intuito de eliminar tais abusos, o Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 1986, editou enunciado nº 256 que, objetivando equalizar as diferenças narradas, acabou gerando um obstáculo para que o trabalho terceirizado fosse possível, em sua Súmula nº 256 conceitua o contrato de prestação de serviço:

SÚMULA Nº 256 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

O rigor excessivo do Enunciado apenas foi revisto no começo dos anos 1990, onde o TST elaborou o Enunciado nº 331, posteriormente alterado pela Resolução nº 96 de 11 de setembro de 2000.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03-01-74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000). (TST, 1986, ON-LINE)

É importante frisar que a súmula citada destaca o contrato de prestação de serviços, embora a terceirização não seja nenhum elemento inédito na história brasileira, a adoção desse modelo deu-se a partir dos anos de 1990. Além disso, no trabalho terceirizado contratam-se postos de trabalho, ou seja, não há interesse por quem vá exercer essa função, unicamente se procura a força de trabalho mais especializada para a realização da atividade.

A Terceirização é a mera cessão de trabalhadores, entrega de atividade completa de uma empresa a outra (Carelli, 2003). A empresa terceirizada oferece o serviço rápido e especializado a um custo menor, mediante contrato específico sobre força de trabalho.

2. DA TERCEIRIZAÇÃO E SUAS CARACTERÍSTICAS

A Terceirização é a gestão na qual a preocupação principal está focada em direcionar todo o conhecimento e, concomitantemente, a atenção da empresa tanto para o produto ou para o negócio constituindo assim a sua atividade de caráter principal.

Como já demonstrado no tópico anterior, a terceirização não é um fenômeno recente no contexto brasileiro, mas sim algo recorrente desde a chegada dos portugueses ao Brasil, recebendo destaque, principalmente, a partir dos anos 1970.

Pois bem, a terceirização pode ser conceituada como uma forma de prestação de serviços com o objetivo primordial de reduzir custos ao tomador, bem como elevar o nível de especificidade da mão de obra.

No entanto, não existe apenas a terceirização como uma forma de contratar pessoas de forma indireta. Sérgio Pinto Martins (2009, p176) aduz “vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados à sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, filialização, desverticalização, exteriorização do empregado, focalização, parceria, etc. Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários”.

Ainda bebendo da fonte doutrinária para buscar o conceito de terceirização, Valentim Carrion (2009, p.307) é claro ao explicar “terceirização é o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa (atividades ou serviços não incluídos nos seus fins sociais) para que esta a realize habitualmente com empregados desta”.

Superada questão conceitual, maior discussão encontra-se na definição do que se é possível ou não terceirizar. Existe ideia de que a terceirização não deve abarcar a atividade não central da Empresa, ou seja, a não atividade fim.

O entendimento demonstrado acima pode ser considerado completamente superado, uma vez que a partir da Lei nº 13.429/2017, a le-

gislação admite literalmente que a empresa pode escolher em negociar mão de obra terceirizada para atividades fins, como também contratação direta. O artigo 9 da lei 13.429/2017 demonstra que o contrato de trabalho temporário poderá ser realizado nas atividades-meio e atividades-fim juntamente com o § 3º.

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:

(...)

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (NR)

Importa destacar que a relação jurídica trabalhista é bilateral, equiparando-se a uma moeda na qual se tem o empregador e o empregado. A pessoalidade e a subordinação são elementos previstos nos art. 2º e 3º, CLT.

Com a terceirização, há a intermediação da mão de obra pelas empresas prestadoras de serviços. De um lado, tem-se a empresa tomadora e, de outro, a prestadora. Os trabalhadores são subordinados diretamente à empresa prestadora e não à tomadora. A relação jurídica é triangular, existindo entre a empresa tomadora e a prestadora um contrato regido pelas leis do Direito Civil, de evidente prestação de serviços. Entre a empresa prestadora e o trabalhador há um contrato de trabalho.

A Súmula 331 do TST nada dispunha quanto aos conceitos de empresa prestadora e de empresa tomadora. Antes da Lei 13.429/17, tais conceitos eram encontrados na Instrução Normativa MTb/GM 3/97.

Ainda nesse sentido, é importante destacar que o tomador de serviços possui responsabilidade subsidiária das obrigações trabalhistas, ou seja, caso a empresa contrata não honre com os compromissos trabalhistas é considerada a tomadora subsidiariamente responsável pelas consequências legais atribuídas. Nesse sentido a jurisprudência:

AUXILIAR DE LABORATÓRIO. AUSÊNCIA DE DIPLOMA. EFEITOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei nº 3.999, de 15.12.1961, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Dessa maneira, conforme a jurisprudência citada o contrato de trabalho terceirizado atual é de responsabilidade de todas as partes tomadoras dos serviços, não possui mais restrição em questões de atividade a ser destinada e visa a redução de custos operacionais.

Nesse aspecto, também se encontra terceirização no setor público, o qual possui como definição de suas atividades “toda a atividade que o Estado exerce para cumprir os seus fins” (MASAGÃO *apud* DI PIETRO, 2017, p. 98). Nessa definição dada por Mário Masagão pode-se dizer que todas as atividades do Poder Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário são serviços públicos, levando ainda à reflexão de que o Estado, na esfera administrativa decide sobre seus próprios procedimentos, na legislativa planeja e busca a regulação e organização dos interesses da população, e no âmbito do jurisdicional efetua o gerenciamento dos procedimentos e conflitos que lhes são levados a conhecimento pelas partes.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2017, p.99), ainda traz em sua obra o conceito de José Cretella Júnior, onde o serviço público é definido como “toda atividade que o Estado exerce, direta ou indiretamente, para a satisfação das necessidades públicas mediante procedimento típico do direito público”.

Mais prolixa, é a definição de Meirelles (2017, p.297), onde “serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessida-

des essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado”.

Esta definição trazida por Meirelles (2010, p.297) é mais interessante justamente por conta de o autor mencionar a Administração ao invés do Estado, para chegar ao seu conceito, ora é sabido que os Poderes Judiciário e Legislativo prestam serviços públicos, mas é notório ainda que estas funções não possam ser executadas por outra pessoa senão o servidor público para ela designado.

Ante a isso, é importante trazer as definições de serviço público em seu sentido estrito, que é quando “a Administração cuida de assuntos de interesse coletivo, visando ao bem-estar e ao progresso social, mediante o fornecimento de serviços aos particulares” (DI PIETRO, 2017).

Contudo, há serviços públicos que não se destinam ao benefício direto dos administrados, podendo-se elencar os serviços internos, tais como a manutenção e limpeza das instalações dos prédios públicos e a vigilância do patrimônio estatal, também se enquadram aí os serviços diplomáticos e aqueles destinados à estudo e pesquisa científica e de tecnologias.

Conforme Di Pietro (2017;p.298) o serviço público era definido a partir de três critérios, sendo o subjetivo (o Estado é o prestador), o material (a atividade é destinada à satisfação coletiva) e o formal (regime jurídico de direito público). Ocorre que o rol de serviços prestados pelo Estado, com o passar dos anos foi se ampliando e passando a atuar em áreas comerciais e industriais, que antes eram reservas à iniciativa privada.

A partir de então, o Estado não tendo mais uma organização eficiente para dar conta dessas obrigações por ele assumidas, passou a delegar a sua execução a terceiros, se valendo de contratos administrativos de concessão de serviços públicos e mais adiante passou à criação de pessoas jurídicas de direito privado para executar essas atividades, começando a surgir as empresas públicas e sociedade de economia mista.

Nota-se que, embora ainda que sejam empresas públicas (que tem organização como se privada fosse) e sociedades de economia mista (onde há participação de particulares na constituição do capital), não se trata de terceirização, uma vez que o Estado ainda continua sendo o detentor dos serviços, ainda que indiretamente.

Contudo, na delegação dos serviços e contratação de empresas mediante licitação, para determinadas atividades, a terceirização é patente e vai ao encontro das políticas governamentais que buscam a contenção de gastos e redução de pessoal.

Com isso, o Estado teve seu elemento subjetivo afetado, já que não se poderiam mais considerar que somente ele poderia prestar o serviço público e também se enfraqueceu a característica formal, uma vez que nem todo serviço era adstrito ao regime jurídico público.

3. A TERCEIRIZAÇÃO NO CENÁRIO ATUAL

Em verdade já se tem por claro que o fenômeno da terceirização se deu por conta de avanços do mundo globalizado quanto às inovações do mercado de trabalho. De posse de tal entendimento, pode-se concluir que a aplicação desmedida dessa forma de considerar a força de trabalho como mercadoria, trouxeram alguns desarranjos para o entendimento jurídico pátrio.

O Supremo Tribunal Federal, recentemente, foi forçado a discutir o fenômeno da terceirização para fins de exposição das atividades das empresas estarem disponíveis para a implantação do mercado de terceirização. Levava-se em conta a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que impediria a execução de atividades fins. No entanto, como já demonstrado em linhas anteriores, não se pode, de modo algum, demonstrar nenhuma ilegalidade sobre a forma de como está sendo ofertada a terceirização no mercado.

Essa discussão em que se muito foi repercutida pela mídia nos últimos meses, desperta o interesse em averiguar como tem se comportado o processo de terceirização nos últimos julgados, bem como qual tem sido a postura mais comum do judiciário em assuntos como responsabilidade subsidiária do tomador de serviços e a proteção do trabalhador nessas relações de emprego. Nesse sentido a mais recente jurisprudência:

REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO REPRESENTADO. INEXISTÊNCIA. No contrato de representação comer-

cial de produtos, não há prestação de serviços do empregado da empresa representante em favor do representado, de modo que não há que se falar em responsabilidade subsidiária trabalhista deste último. (TRT-1 - RO: 01001177820165010068 RJ, Relator: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO, Terceira Turma, Data de Publicação: 29/08/2017) **(TRT1, 2017, ON-LINE)**

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm sido questionados sobre a necessidade de implementação de características de relação de emprego aos trabalhadores de que figuram como representantes comerciais. O entendimento, no entanto, predomina que inexistente responsabilidade subsidiária do representado por justamente não existir prestação de serviço nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras por relação de emprego. Essa inclusive é a posição do tribunal regional da 6ª região, conforme jurisprudência a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL CONJUNTO. TERCEIRIZAÇÃO. CALL CENTER. Para ser reputada válida, a terceirização de serviços deve, em linha de princípio, ajustar-se a uma das hipóteses previstas pela Súmula n. 331 do TST, editada com o fito de disciplinar a matéria e obstar a propagação das fraudes envolvendo a interposição de mão de obra, sempre tendo em vista os elementos inerentes à relação de emprego, como previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. No caso, restou suficientemente comprovado que as atividades contratadas ao prestador dos serviços eram meramente instrumentais, desligadas da atividade primordial do banco tomador, razão pela qual não há que se falar em fraude às relações de trabalho. Recurso ordinário conjunto provido. (Processo: RO - 0000348-58.2015.5.06.0015, Relator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Data de julgamento: 14/05/2018, Terceira Turma, Data da assinatura: 14/05/2018) **(TRT-6 - RO: 00003485820155060015, Data de Julgamento: 14/05/2018, Terceira Turma) (TRT6,2018,ON-LINE)**

Conforme jurisprudência acima, o judiciário brasileiro tem procurado se ater nas questões mais conceituais de relação de emprego as quais estão contidas na CLT. Não possuindo nenhum dos requisitos, não há como se imaginar conceituar as relações entre trabalho terceirizado e qualquer outra relação de emprego. Essa inclusive é a posição do tribunal regional da 6ª região, conforme jurisprudência a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. TERCEIRIZAÇÃO. CALL CENTER. ATIVIDADES DE COBRANÇA. FRAUDE NÃO CONFIGURADA.

No caso dos autos, a terceirização das atividades de cobranças da instituição bancária (ITAÚ UNIBANCO S/A) à empresa prestadora de serviços (CONTAX MOBITELE S/A) não atenta contra o ordenamento jurídico trabalhista, mais especificamente, contra os conceitos de empregado e empregador que definem o padrão clássico de contratação da força de trabalho, porquanto realizadas de modo adequado, isto é, sem a presença dos requisitos que teriam o condão de desvirtuar a estratégia terceirizante - que não é vedada pelo direito - em modelo precarizante de contratação do trabalho. Recurso empresarial provido. (Processo: RO - 0000532-85.2017.5.06.0001, Redator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Data de julgamento: 14/05/2018, Terceira Turma, Data da assinatura: 14/05/2018)

(TRT-6 - RO: 00005328520175060001, Data de Julgamento: 14/05/2018, Terceira Turma) (TRT6,2018,ON-LINE)

Como dito anteriormente, importa destacar que a atividade terceirizada iniciou-se no Brasil com o setor bancário requerendo não mais ter que lidar com questões administrativas de pessoal, passaram a terceirizar funções periféricas sendo até hoje objeto de confusão sobre a sua caracterização, sendo o judiciário desafiado a identificar fraudes ou não. Essa inclusive é a posição do tribunal regional da 4ª região, conforme jurisprudência a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. A Súmula 331 do TST não

cria direito, mas apresenta interpretação sistemática da legislação que trata da responsabilidade civil, tanto na CLT, como no Código Civil Brasileiro de 2002, de aplicação subsidiária (art. 8º da CLT). Ademais, os itens IV e V da referida Súmula são aplicáveis aos casos de terceirização de serviços em atividade meio. Não pode o trabalhador, hipossuficiente, ser penalizado com a inadimplência da prestadora, devendo o tomador dos serviços, beneficiário direto da força de trabalho, arcar com os prejuízos decorrentes dos direitos sonegados.

(TRT-4 - RO: 00202295320165040011, Data de Julgamento: 14/05/2018, 8ª Turma) (TRT4,2018,ON-LINE)

De acordo com a jurisprudência acima a questão de importante destaque é a terceirização no setor público. Em linhas anteriores, se foi devidamente delimitado que apesar da constituição da República impedir que sejam realizados provimentos de cargos sem devida realização de concurso público, se faz necessário que as funções que possam ser terceirizadas o poder público seja responsabilizado subsidiariamente por qualquer desobrigação trabalhista que possa vir ocorrer pelo agente terceirizado. Essa inclusive é a posição do tribunal regional da 4ª região, conforme jurisprudência a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. A Súmula 331 do TST não cria direito, mas apresenta interpretação sistemática da legislação que trata da responsabilidade civil, tanto na CLT, como no Código Civil Brasileiro de 2002, de aplicação subsidiária (art. 8º da CLT). Ademais, os itens IV e V da referida Súmula são aplicáveis aos casos de terceirização de serviços em atividade meio. Não pode o trabalhador, hipossuficiente, ser penalizado com a inadimplência da prestadora, devendo o tomador dos serviços, beneficiário direto da força de trabalho, arcar com os prejuízos decorrentes dos direitos sonegados.

(TRT-4 - RO: 00213591120165040001, Data de Julgamento: 14/05/2018, 8ª Turma) (TRT4, 2018, ON-LINE)

Assim como o julgado anteriormente trouxe ao mundo fático a responsabilidade do setor público, desta vez também a mesma matéria fora levantada. Isso representa que o entendimento do judiciário, no caso da terceirização em órgãos públicos é pacífico no sentido de conceder ao jurisdicionado proteção aos seus direitos trabalhistas, mesmo quando a atividade terceirizada for no serviço público. Essa inclusive é a posição do tribunal regional da 4ª região, conforme jurisprudência a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL CONJUNTO. TERCEIRIZAÇÃO. CALL CENTER. Para ser reputada válida, a terceirização de serviços deve, em linha de princípio, ajustar-se a uma das hipóteses previstas pela Súmula n. 331 do TST, editada com o fito de disciplinar a matéria e obstar a propagação das fraudes envolvendo a interposição de mão de obra, sempre tendo em vista os elementos inerentes à relação de emprego, como previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. No caso, restou suficientemente comprovado que as atividades contratadas ao prestador dos serviços eram meramente instrumentais, desligadas da atividade primordial do banco tomador, razão pela qual não há que se falar em fraude às relações de trabalho. Recurso ordinário conjunto provido. (Processo: RO - 0000348-58.2015.5.06.0015, Redator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Data de julgamento: 14/05/2018, Terceira Turma, Data da assinatura: 10/05/2018)

(TRT-6 - RO: 00003485820155060015, Data de Julgamento: 14/05/2018, Terceira Turma) (TRT6,2018, ON-LINE)

A jurisprudência tem sido clara ao demonstrar que o trabalho terceirizado deve ser respeitado e o trabalhador honrado em seus direitos. Independente de quem seja o consumidor do trabalho terceirizado, a responsabilidade subsidiária, bem como as garantias trabalhistas os são protegidas.

Como se é possível depreender, o judiciário tem se posicionado a favor das novas medidas determinadas pelas alterações nos instrumentos legais que regulam a atividade terceirizada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Terceirização, por substrato do mundo globalizado, trouxe a ideia de dinamismo para as relações de empregos existentes. A ideia de ofertar ao mercado a mão de obra como sendo similares as mercadorias agradam tendo em vista as estruturas rígidas e custos elevados em encontrar força de trabalho especializada.

Os custos tendo em mente a contratação de novas pessoas para atuarem em diversas áreas é extremamente elevado e sem possibilidade de certeza em encontrar as pessoas mais qualificadas para desempenharem as atividades mais importantes para que sejam postos em prática os objetivos da organização. A cada nova inovação tecnológica se faz ainda mais necessária a agilidade em todos os processos, fato que só se consegue obter somado com qualidade produtiva em se tratando de mão de obra especializada.

No caso brasileiro se torna ainda mais complicado, uma vez que a deficiência de trabalhadores hábeis para atuar em áreas específicas e estratégicas do conhecimento faz com que o fenômeno da terceirização se torne ainda mais interessante para a figura do empregador.

Esse fenômeno, como qualquer outro no Estado Democrático de Direito, foi devidamente regulamentado e objeto de diversas discussões judiciais. O contrato de trabalho terceirizado, por sua vez, se torna interessante objeto de análise do presente escrito.

Nesse tipo de firmado, é importante frisar que o tomador de serviços, apesar de figura externa da relação de trabalho entre o trabalhador e a empresa contratada no polo da relação de emprego se faz responsável subsidiariamente por todas as obrigações trabalhistas que a empresa contratada pode não haver recolhido.

A Administração Pública ao assumir figura de terceirizadora de serviços pertinentes ao seu funcionamento, em especial a serviços, também não se faz exceção à regra de responsabilidade subsidiária por qualquer não recolhimento de valores necessários para o cumprimento das obrigações.

Polêmicas foram levantadas a despeito de quais atividades poderiam ser objeto de terceirização, sendo que por determinação sumular do Tribunal Superior do Trabalho não seria possível a terceirização de atividades fins das empresas, mas sim as de meio.

Caloroso debate levantado e devidamente resolvido no sentido de permitir que seja do como natural toda forma de exploração terceirizada, incluindo para atividades fins das empresas.

Sabendo-se que o fenômeno da terceirização é antigo, o judiciário procurou manifesta-se em diversas situações sobre a aplicação das determinações legais pertinentes ao contrato de trabalho terceirizado.

O tema abordado na presente pesquisa mostra-se ainda objeto de novos estudos de análise, visto que a temática não se esgota em caracterização ou visualização do judiciário, através de julgados, sobre a temática, mas sim sobre a necessidade de analisar o impacto social da terceirização.

Torna-se, por isso, a Terceirização uma ferramenta de promoção à inclusão e facilitação da dinâmica do mercado de trabalho para o encontro de mão de obra especializada e com baixo custo.

REFERÊNCIAS

ALVES, O. N. – **Terceirização de Serviços na Administração Pública – Sociedade Democrática, direito público e controle externo** – Brasília: Tribunal de Contas da União, 2006.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. **A Terceirização à luz do Direito do Trabalho**. São Paulo: LRD, 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Aspectos jurídicos materiais e processuais da terceirização trabalhista**. Revista LTr, v. 79, nº 3.

BRASIL. **Lei no 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Lex: Disponível em :http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em 31 de março de 2020.

BRASIL. **Supremo Tribunal do Trabalho. Súmula nº 301**. AUXILIAR DE LABORATÓRIO. AUSÊNCIA DE DIPLOMA. EFEITOS. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/su->

mula.asp?pagina=34&idarea=1&idmodelo=1392. Acesso em 31 de março de 2020.

CARELLI, R. de L – **Terceirização e Intermediação de Mão de obra na Administração Pública**. São Paulo: Revista LTr – Volume 67, nº 06 Jun. 2003.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34ª edição. Atualizada por Eduardo Carrion. Legislação Complementar e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Método, 2014.

DE PLÁCIDO E SILVA. **in Vocabulário Jurídico**. Volume IV, 2ª edição. São Paulo: Forense, 1990.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização – Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr 2003, cita Márcio Túlio Viana. Alguns Pontos Polêmicos da Terceirização. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, n.8, caderno 2, 2ª quin. Abr. 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 5ª ed., 2006.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Direito do trabalho, terceirização e contratos de fornecimento industrial**. Notas sobre a responsabilidade jurídica de clientes e fornecedores. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, no 1336, 27 fev. 2007. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9538>. Acesso em 31 de março de 2020.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do Trabalho**. Ed. Forense. São Paulo. 1995.

JORGE NETO, Francisco. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 8ª ed., 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO-1ª- RO: 01001177820165010068 RJ, Relator: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO, Terceira Turma, Data de Publicação: 29/08/2017. JusBrasil, 2017. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509570515/recurso-ordinario-ro-1001177820165010068-rj/inteiro-teor-509570625>. Acesso em 31 de março de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO-4ª- RO: 00213591120165040001, Data de Julgamento: 14/05/2018, 8ª Turma. JusBrasil, 2018. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/578070260/recurso-ordinario-ro-3485820155060015>. Acesso em 31 de março de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO-6ª- RO: 00003485820155060015, Data de Julgamento: 14/05/2018, Terceira Turma. JusBrasil. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/578070260/recurso-ordinario-ro-3485820155060015>. Acesso em 31 de março de 2020.

A VIOLÊNCIA SOCIAL EM ACIDENTES DE TRABALHO: APROXIMAÇÕES COM A SEGURIDADE SOCIAL

Claudia Lima Monteiro

INTRODUÇÃO

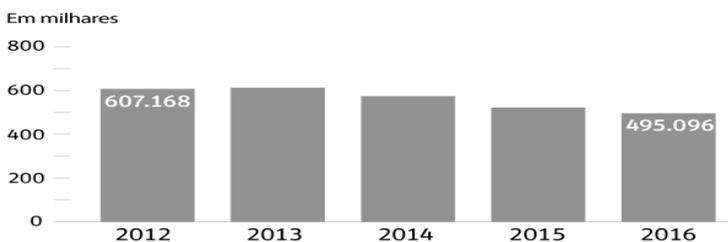
O Curso de Especialização Impactos da Violência na Saúde, organizado pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) focou como objeto de estudo a violência e os seus impactos na saúde das pessoas. Fundamentada no curso como complexa, histórica e social, a violência se expressa em diversas formas na sociedade, sendo uma delas os acidentes de trabalho. A experiência de atuação profissional anterior, enquanto assistente social de um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), confirmou a estreita relação entre violência e acidentes de trabalho. Eram comuns relatos de trabalhadores sobre as consequências físicas, sociais e emocionais provocadas pelos acidentes de trabalho: afastamento do trabalho, impactos na subsistência financeira, dificuldades para realização de atividades cotidianas devido a limitação física, sentimentos de inutilidade, desespero e culpa pelo acidente ou adoecimento ocorrido. A bibliografia deste artigo é de autores da área da saúde do trabalhador, que abordam os acidentes de trabalho sob uma perspectiva mais abrangente do que a imediata responsabilização de sua ocorrência pelos trabalhadores, por meio da compreensão das causas estruturais envolvidas. É importante ressaltar que o termo acidente de trabalho refere-se também às doenças do trabalho.

Sobre esse tema os dados quantitativos chamam a atenção! Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil registra mais de 700 mil acidentes de trabalho por ano. É um número alarmante, que coloca o Brasil em quarto lugar neste quesito, superado apenas pela China, Índia e Indonésia, países conhecidos pela pobreza (NITAHARA, 2016).

Somente no ano de 2009, ocorreram 2.851 acidentes de trabalho fatais com trabalhadores formais, o equivalente a uma morte a cada três horas. Na realidade, estes números são ainda maiores, uma vez que os trabalhadores não segurados pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) estão excluídos desta conta.

DADOS SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO

Número de acidentes reportados por ano no Brasil



Ações indenizatórias contra empresas no Brasil



305.299.902
Dias perdidos estimados
entre 2012 e 2017 no Brasil



14.412
Mortes em acidentes
estimadas entre 2012
e 2017 no Brasil

Campeões em acidentes de trabalho no mundo:

- ① China
- ② Índia
- ③ Indonésia
- ④ Brasil

Fontes: Organização Internacional do Trabalho, Advocacia Geral da União e Observatório Digital de Saúde e Segurança de Trabalho

O gráfico mostra números alarmantes de acidentes de trabalho no Brasil no período de 2012 a 2016. Ressalta-se que apesar da linha mostrar o decréscimo numérico a partir de 2014, há de se considerar o progressivo aumento de trabalhadores informais no país e, por consequência, queda de notificação de tais acidentes. A expectativa é de que a proporção de subnotificação é de “ [...] para cada dez acidentes de trabalho ocorridos, apenas um é notificado no Brasil” (CORDEIRO et al, 2005, p.255).

Trata-se, portanto, de uma séria questão, que repercute negativamente na vida e na saúde dos trabalhadores e de seus familiares, como também para a finança do país, considerando o pagamento de benefícios assistenciais e previdenciários e a perda de trabalhadores com capacidade produtiva (MIRANDA et al, 2012). Dessa forma, justifica-se a relevância de análises e ações sobre o tema, principalmente para a Seguridade Social, por envolver as áreas da Saúde, Previdência Social e Assistência Social.

Os elevados números de acidentes revelam a violência estrutural acometida aos trabalhadores (MACHADO e GOMES, 1994), ainda mais considerando-se que os mesmos são evitáveis, requerendo, portanto, ações públicas efetivas para o seu combate.

DESENVOLVIMENTO

A violência é entendida pelo Ministério da Saúde como “evento representado por ações realizadas por indivíduos, grupos, classes, nações, que ocasionam danos físicos, emocionais, morais e ou espirituais a si próprio ou a outros” (BRASIL, 2001, p.3 apud Minayo e Souza, 1998). O Relatório mundial sobre violência e saúde apresenta a seguinte definição: “uso intencional da força física ou do poder real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha qualquer possibilidade de desenvolvimento ou privação” (KRUG et al.,2002, p. 5).

Neste artigo abordamos uma das formas de violência existentes, os acidentes de trabalho, que representam aos trabalhadores não só prejuízos físicos em seus corpos, mas também danos emocionais e sociais. O afastamento do trabalho, seja temporário ou em definitivo, a

insegurança em relação ao seu sustento e de suas atividades cotidianas, geram sérios transtornos ao trabalhador e sua família.

Schлиндwein (2010) exemplifica o impacto destes acidentes aos trabalhadores, por meio do depoimento de uma trabalhadora de Passo Fundo, no Rio Grande do Sul:

Perdi três dedos da mão direita em um acidente de trabalho e fiquei com a mão atrofiada, agora assim a gente tem que sofrer o resto da vida, porque não é para um dia, é para sempre. Às vezes a gente enxerga o serviço e não consegue fazer, vê muitas roupas para arrumar e tu não consegues, eu remendava e fazia as minhas coisas, as costuras, tudo, mas fazer o quê (Isaura) (SCHLINDWEIN, 2010, p. 90).

O Ministério da Saúde conceitua o termo acidente como “um evento não intencional e evitável, causador de lesões físicas e/ou emocionais no âmbito doméstico e em outros espaços, como o do trabalho, o do trânsito, o de esportes e lazer, dentre outros” (BRASIL, 2001). Por ser evitável, torna-se vital a implantação de ações públicas para a sua prevenção. Já a nomenclatura “acidente de trabalho” é identificada como um evento ocorrido a serviço da empresa, com decorrentes lesões corporais ou funcionais, permanentes ou temporários e que resultem em perda parcial ou total da capacidade de trabalho ou até mesmo a morte (Anuário Estatístico da Previdência, 2006).

Em 2006, o Ministério da Previdência Social contemplou os acidentes de trabalho em três tipos:

- Acidente típico – acidente ocorrido no período de desempenho do trabalho;
- Doença do trabalho - doença profissional desencadeada por determinados ramos de atividade.
- Acidente de trajeto - acidente ocorrido no percurso da residência ao trabalho e vice-versa.

Entretanto, a partir de 11.11.2019 a Medida Provisória 905/2019 retirou a equiparação do acidente de trajeto como acidente de traba-

lho. Portanto, atualmente há somente duas classificações para os acidentes de trabalho: acidentes típicos e doenças do trabalho.

É fundamental a percepção de que os acidentes de trabalho estão diretamente relacionados às condições de trabalho e aos processos de organização do trabalho.

“Face às novas tendências e repercussões ocorridas no mundo do trabalho que provocam, como visto, intensas modificações na forma de produção (acentuando ainda mais a exploração da força de trabalho), na forma de organização do trabalho (deixando-o mais mecanizado, automatizado, repetitivo e precário), na forma de materialidade e subjetividade do trabalhador, que busca integrar-se cada vez mais à lógica do mercado a fim de produzir além de seu limite para atender à demanda de consumo imposta pelo capital, evidenciam-se, também, impactos e mudanças na saúde de quem trabalha, pois todo esse conjunto de mutações que alteram as condições de trabalho e de vida provocam um novo panorama de doenças no trabalho, destacando-se as LER/DORT” (SANTOS, 2005, p.81).

Borsol, Rigotto e Maciel (2009) analisaram relatos de trabalhadores da indústria de calçados e observaram que a pressão contínua e excessiva por produtividade, além dos que os trabalhadores são capazes de suportar, e as ameaças de demissões de trabalhadores são contributivos para a ocorrência de acidentes de trabalho.

Vilela, Mendes e Gonçalves (2007) concordam com essa análise e concebem os acidentes de trabalho como ocorrências previsíveis e preveníveis. Nesse sentido, há contestação do termo “ato inseguro”, utilizado para responsabilizar e culpabilizar os trabalhadores pela ocorrência dos acidentes.

Schlindwein (2010) assinala como violência a dor física e moral dos trabalhadores, decorrentes dos acidentes, além de dificuldades para uma assistência médica adequada no momento do acidente e de reconhecimento de benefício previdenciário pelo INSS.

A legislação brasileira reconhece a necessidade de combate à violência e aos acidentes de trabalho. A Política Nacional de Redução da

Morbimortalidade por Acidentes e Violências reconhece o seu impacto negativo para a saúde pública e para os cidadãos (BRASIL, 2001).

A intervenção nos processos de saúde e doença dos trabalhadores pela Saúde Pública está resguardada pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei 8080/90. De acordo com a Constituição, a saúde é atribuída como dever do Estado e direito do cidadão. Esse importante marco legal determina ao Estado a responsabilidade de zelar pela saúde dos cidadãos brasileiros, sendo de sua responsabilidade, conforme artigo 196, a garantia de “políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos”. Nesse sentido, percebe-se a ampliação do conceito de saúde, envolvendo questões sociais, econômicas, bem como a percepção de riscos e agravos.

A lei 8080/90 elenca o trabalho como um dos determinantes que afetam a saúde dos trabalhadores e responsabiliza o Sistema Único de Saúde (SUS) por ações nas áreas de pesquisa, assistência, vigilância, prevenção, promoção e reabilitação dos trabalhadores, bem como a atenção aos modos de processo de produção existentes. O artigo 6º da referida lei registra a amplitude das ações a serem desenvolvidas pelo SUS na área de saúde do trabalhador:

- I - Assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;
- II - Participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;
- III - Participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;
- IV - Avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;
- V - Informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho,

doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

VI - Participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - Revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII - A garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

Para articular nacionalmente tais ações existe a Rede Nacional de Saúde do Trabalhador (RENAST), criada por meio da Portaria 1679, de 19.09.2002, e também os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs). A implantação dos Cerests e das ações de vigilâncias em saúde do trabalhador é avaliada como avanço por Lourenço, na medida em que representa a atuação do Estado nos processos de adoecimento dos trabalhadores. Há 208 Cerests distribuídos nas seguintes regiões do país: 81 no sudeste, 58 no nordeste, 29 no sul, 21 no norte e 19 no centro-oeste. (BRASIL, 2016).

Foi de fundamental importância a criação da portaria 777, pelo Ministério do Trabalho em 2004, que estabeleceu 11 agravos em saúde do trabalhador, de notificação compulsória, sendo eles: Acidente de Trabalho Fatal; Acidentes de Trabalho com Mutilações; Acidente com Exposição a Material Biológico; Acidentes de Trabalho em Crianças e Adolescentes; Dermatoses Ocupacionais; Intoxicações Exógenas (por substâncias químicas, incluindo agrotóxicos, gases tóxicos e metais pesados); Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT); Pneumoconioses; Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR); Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho e Câncer Relacionado ao Trabalho.

Tal normatização legal foi um passo importante para impulsionar as notificações em saúde do trabalhador. Posteriormente, outras regulamentações atualizaram o seu teor, como as Portarias GM 204 e 205 de 17 de fevereiro de 2016, que reiteraram a obrigatoriedade de notificação dos acidentes de trabalho no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), tanto de trabalhadores formais quanto informais. A criação deste banco de dados visa subsidiar planejamentos para desenvolvimento de ações nas áreas de assistência, vigilância, informação e reabilitação em saúde do trabalhador.

Ressalta-se que a definição de trabalhador para o Ministério de Saúde é de: “toda pessoa que exerça uma atividade de trabalho, independentemente de estar inserido no mercado formal ou informal de trabalho, inclusive na forma de trabalho familiar e/ou doméstico” (BRASIL, 2001). Neste sentido, para a Saúde Pública o atendimento ao trabalhador independe de sua formalização, via contrato de trabalho ou contribuição previdenciária. Já a Previdência Social condiciona o reconhecimento do trabalhador a partir de sua condição de segurado, de contribuinte do INSS.

Desta forma, os trabalhadores informais não estão inseridos no sistema de proteção do INSS, bem tampouco incluídos nas estatísticas dos que sofreram acidentes de trabalho. Portanto, está importante parcela da população economicamente ativa não consta no banco de dados estatístico do INSS, principal fonte sobre acidentes de trabalho no Brasil (NUNES et al, 2006).

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A legislação brasileira elenca o trabalho como um elemento central no processo de saúde e adoecimento dos trabalhadores, bem como legítimas intervenções públicas para a prevenção e o combate aos acidentes e adoecimentos gerados pelo trabalho. A efetivação das leis de proteção aos trabalhadores no cotidiano laboral é um grande desafio. Na prática encontramos inúmeras barreiras para a sua transposição ao mundo do trabalho, podendo ser citados: subnotificação dos registros de acidentes e doenças do trabalho, número insuficiente de ações de vigilâncias nos ambientes de trabalho por profissionais ligados

aos Ministérios da Saúde, Previdência Social e do Trabalho, resistência do INSS para o reconhecimento do benefício acidentário (B91) e enfraquecimento dos órgãos representativos dos trabalhadores.

Também há de se considerar o momento contemporâneo, de reconfiguração política e econômica a nível nacional e mundial e de desconstrução de direitos outrora conquistados, caminhando para a desregulamentação das relações de trabalho e precarização de empregos. Nesse sentido, é possível que haja diminuição dos números de acidentes de trabalho, mas gerados pelas subnotificações, em consequência do aumento da informalidade.

São desafios a serem enfrentados pelo coletivo dos trabalhadores, dos profissionais da saúde, previdência social e da área jurídica, bem como de pesquisadores. O combate constante aos acidentes de trabalho é uma luta diária e necessária. “Os acidentes de trabalho constituem o maior agravo à saúde dos trabalhadores brasileiros. Diferentemente do que o nome sugere, eles não são eventos acidentais ou fortuitos, mas sim fenômenos socialmente determinados, previsíveis e preveníveis.” (VILELA et al, 2005, p. 1574).

Para a área da previdência social, além dos custos financeiros com o pagamento de benefícios previdenciários e com a recuperação da saúde dos acidentados, é fundamental o resgate de sua função protetiva aos cidadãos. Em especial aos trabalhadores que estão em situação de fragilidade, de adoecimento e à margem de direitos trabalhistas e previdenciários.

A necessidade de reflexão individual e coletiva sobre a desnaturalização dos acidentes de trabalho e sobre as consequências desta violência aos trabalhadores é fundamental para que haja mudanças nas formas de organização do trabalho. Também é necessária a análise da violência e dos acidentes de trabalho como fenômenos complexos, históricos e sociais, com impactos negativos na saúde das pessoas.

É necessário que acreditemos na possibilidade de transformação da história e dos seres humanos, enquanto sujeitos políticos. A academia pode contribuir para essa mudança, por meio de pesquisas, estudos e problematizações sobre o tema dos acidentes de trabalho enquanto uma violência social e ser combatida. “Afirma-se a importância de comunidade ampliada de pesquisa que vai além de salas e laboratórios universitários. A universidade frequenta a vida e a vida frequenta a universidade” (ALMEIDA, et al.2015, p. 02).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Idelberto Muniz et al. *Boletim do Fórum A.T.* n° 2015 n° 01. Disponível em: <https://www.forumat.net.br/at/?q=noticias>. Acesso em 02.04.20
- BORSOI, Izabel C. F.; RIGOTTO, Raquel Maria; MACIEL, Regina Heloísa. Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará. In: *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 173-187. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172009000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 14.07.2017.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.
- Brasil. Lei 8080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.
- BRASIL. Ministério da Saúde. *Cadernos de Atenção Básica*. Programa Saúde da Família; 5. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.
- BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria 1679*, de 19.09.2002. Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências. Brasília, Ministério da Saúde, 2002.
- BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria 777* de 28/04/2004, Diário Oficial da União. Dispõe sobre os procedimentos técnicos para a notificação compulsória de agravos à saúde do trabalhador em rede de serviços sentinela específica, no Sistema Único de Saúde – SUS. Brasília, Ministério da Saúde, 2004.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Anuário Estatístico da Previdência Social. AEPS 2006*. Ministério da Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social – Ano 1

(1988/1992) – Brasília: MPS/DATAPREV, 1993. Disponível em: <http://programamineracao.org.br/wp-content/uploads/2011/08/Anu%C3%A1rio-Estat%C3%ADstico-da-Previd%C3%A2ncia-Social-2006.pdf>. Acesso em 30.09.2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria 204*, de 17 de fevereiro de 2016. Define a lista nacional de notificação compulsória de doenças, agravos, e eventos de saúde pública nos serviços de saúde públicos e privados em todo o território nacional, nos termos do anexo, e dá outras providências. Brasília, Ministério da Saúde, 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria 205*, de 17 de fevereiro de 2016. Define a lista nacional de doenças e agravos, na forma do anexo, a serem monitorados por meio da estratégia de vigilância em unidades sentinelas e suas diretrizes. Brasília, Ministério da Saúde, 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Relatório da Renast 2016. Brasília, DF. 2016.

BRASIL. Presidência da República. *Medida Provisória nº 905*, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm Acesso em 04.04.2020.

CORDEIRO, R, et al. Subnotificação de acidentes do trabalho não fatais em localidade do Estado de São Paulo. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v.39, n.2 p.254-260,2005.

KRUG, E.G., et. Al (Org.) *Relatório mundial sobre violência e saúde*. Geneva: Organização Mundial da Saúde, 2002. Disponível em: <https://opas.org.br/relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude/> Acesso em 02.04.2020.

LOURENÇO, Edvania Angela de Souza. O mundo do trabalho adocece. *Revista da RET-Rede de Estudos do Trabalho*. Ano II número 3 - 2008. Disponível em: www.estudosdotrabalho.org. Acesso em 02.04.2020.

MACHADO, Jorge M. H.; GOMEZ, Carlos Minayo. Acidentes de trabalho: uma expressão da violência social. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 10, supl. 1, p. S74-S87, 1994. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S-0102-311X1994000500006 Acesso em 05.04.20

MIRANDA, Fernanda Moura D'Almeida et al. Caracterização das vítimas e dos acidentes de trabalho fatais. *Rev. Gaúcha Enferm.*, Porto Alegre, v. 33, n. 2, p. 45-51, June 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198314472012000200008&lng=en&nrm=iso. Acesso em 14.07. 2017

NITAHARA, Akemi. Brasil é o quarto no mundo em acidentes de trabalho, alertam os juízes. *Agência Brasil*. Rio de Janeiro, 28.04.2016. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-04/brasil-e-quarto-do-mundo-em-acidentes-de-trabalho-alertam-juizes>. Acesso em 24.03.2017.

NUNES, E. F. P. et AL. *Notificação de Acidentes de Trabalho as Unidades Básicas de Saúde de Londrina*. In: Revista Espaço para a Saúde, 8 (1), p.1-6, dez, 2006.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. FREQUENCIA DE NOTIFICAÇÕES- SINAN. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/3550308?dimensao=frequenciaSinan>. Acesso em 02.04.2020

SANTOS, Marta Alves. A Reestruturação produtiva e seus impactos na saúde do trabalhador. *Revista Serviço Social e Sociedade n° 82*, pags. 73-85. São Paulo, Cortez, 2005.

SCHLINDWEIN, Vanderleia de L. D. C. Dor e sofrimento oculto: A desproteção social dos trabalhadores do fumo. In: *Barbarói*. Santa Cruz do Sul, n. 32, jan/jul.2010.

VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia; MENDES, Renata Wey Berti; GONCALVES, Carmen Aparecida H.. Acidente do trabalho investigado pelo CEREST Piracicaba: confrontando a abor-

dagem tradicional da segurança do trabalho. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo , v. 32, n. 115, p. 29-40, Junho, 2007 Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572007000100004. Acesso em 10.10.2017.

VILELA, Rodolfo A.G. et al. O Sistema de Vigilância de Acidentes de Trabalho de Piracicaba. In: Caderno de Saúde Pública, 21, p. 1574-1583, 2005.

SERVIDÃO MODERNA: INVESTIGAÇÕES SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA

Amanda Cristina Silvério

INTRODUÇÃO

A indústria da moda tem crescido exponencialmente nos últimos tempos, principalmente no Brasil. Dados da Associação Brasileira das Indústrias Têxtil e de Confecção- ABIT, apontam que o Brasil detém a “maior cadeia têxtil completa do Ocidente” (ABIT, 2019).

Segundo a Associação, o faturamento da indústria têxtil e de confecção em 2018, foi de “US\$ 48,3 bilhões; contra US\$ 52,2 bilhões em 2017”. Os investimentos no setor foram de 894,4 milhões de dólares em 2019, e a média da produção de confecção se estabeleceu no montante de 8,9 bilhões de peças (ABIT, 2019).

A Associação ainda aponta que a indústria têxtil e de confecção é a segunda maior empregadora no que diz respeito às indústrias de transformação no país, bem como também fica em segundo lugar na geração de empregos. Desses trabalhadores, 1,5 milhões seriam empregados diretos, e alcançaríamos, de acordo com a Associação, 8 milhões, caso fossem adicionados a este montante “os indiretos e efeitos de renda”. Estes empregados encontram-se distribuídos em 25, 2 mil, empresas formalmente registradas, no Brasil (ABIT, 2019).

Os dados acima descritos, muito embora animadores, muitas vezes podem esconder uma grave cadeia de exploração de trabalhadores (ONU, 2018). De acordo com a Fundação Walk Free, em 2016, 40, 3 milhões de pessoas eram vítimas da escravidão contemporânea no mundo (WALK FREE FOUNDATION, 2018, p. 10). Desse total, 29% eram mulheres e 71% homens (WALK FREE FOUNDATION, 2018, p. 11). Só no Brasil, a Fundação Walk Free estima que existam 369 mil vítimas de tal tipo de exploração (WALK FREE FOUNDATION, 2018, p. 78).

A preocupação com esta marginalização tem sido constante, e refletido de forma direta em debates nos mais diversos âmbitos, inclusive, na pauta internacional. Vislumbra-se neste sentido, a edição da Agenda 2030 da ONU, a qual, dentre outros objetivos, estabelece o compromisso entre os países membros de tal Organização para a promoção do trabalho decente²⁰, bem como o combate à escravidão contemporânea, conforme consta no objetivo nº 08.

Partindo dessa perspectiva, o presente trabalho se divide em três partes. A primeira diz respeito à compreensão do fenômeno da escravidão contemporânea e como ela se relaciona com a indústria da moda. Na segunda, se apresentam dados sobre a realidade da escravidão contemporânea no país e demais informações sobre o que se tem notícia sobre a exploração de mão de obra escrava contemporânea no âmbito deste setor. Por fim, se apresentam as possíveis estratégias, tanto relacionadas às políticas sociais-institucionais quanto aos demais mecanismos criados, e monitorados pela sociedade civil na luta contra a perpetuação do fenômeno acima mencionado.

Tais métodos de investigação, respaldados em robusta análise bibliográfico- documental permitem que seja possível estabelecer um panorama sobre os principais erros e acertas nas políticas públicas em tal seara, traçando métodos e apontando mecanismos que podem efetivamente auxiliar no monitoramento, identificação de redes de explo-

20 Discutir o trabalho decente, desta forma, implica não apenas na pauta de manutenção dos postos de trabalho, de modo a se admitir condutas violadoras dos direitos humanos mais basilares. Seu espectro é muito amplo: culmina na discussão sobre como aliar o futuro do trabalho, pautado no desenvolvimento tecnológico, frente à necessidade de efetivação do trabalho decente (ONU, 2018).

ração e combate à escravidão contemporânea a fim de se ver alcançado o trabalho decente no país.

1. A FACE OCULTA DA MODA: A EXPLORAÇÃO DA ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

Dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho e Emprego (SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, 2020) revelam que entre 1995 a 2019 foram resgatados 54.687 vítimas de trabalho escravo contemporâneo no Brasil. No mesmo período, 352 em situação de trabalho escravo contemporâneo foram identificadas e tiveram seus contratos de trabalho formalizados na indústria de confecção de peças de vestuário (exceto roupas íntimas), tendo o Município de São Paulo liderado o ranking. Se considerada a confecção de roupas íntimas, atinge-se o patamar de 10 trabalhadores resgatados e contratos formalizados no município de São Paulo.

Contudo, apesar das fiscalizações e do mapeamento realizado, os números não refletem a realidade de exploração vivenciada por vários trabalhadores do setor da moda.

O mercado no qual atua a indústria da moda, nos últimos anos tem sido destaque não só no Brasil, mas no mundo. Movimentos, a exemplo do *fast fashion*, não escondem a produção em massa marcada pela elevada produção da indústria têxtil, bem como da ampliação das redes de comércio desses produtos. Como observa Santos (2017) em seus estudos, a ampliação do *fast fashion* revela novos contornos da sociedade capitalista na qual estamos inseridos.

Por outro lado, como pontua a referida autora, muito embora os avanços do *fast fashion* tenha se tornado visível em todas as sociedades, a alta produção, somada às precarizações das relações trabalhistas têm ganho atenção social.

Sob este aspecto, entraram em pauta movimentos antagônicos ao da produção em massa, a qual tem corroborado para marginalização do trabalhador, sobretudo em virtude de priorizar muitas vezes a produção excessiva e o conseqüente lucro desta advindo em detrimento da saúde, segurança e dignidade do trabalhador.

Assim, como resposta à sociedade que cada vez mais encontra-se imersa na modernidade líquida de Bauman (2001), na qual, de acordo

com Beck (2010) os riscos sociais se materializam de forma coletiva, movimentos como o *slow fashion* tenta denunciar as atrocidades cometidas no mundo da moda, na indústria têxtil e de confecção, visando apontar não apenas as irregularidades trabalhistas muitas vezes mascaradas na cadeia produtiva, mas também tem como intuito promover, nos dizeres de Santos (2017) ao citar Fletcher (2007), “uma nova forma de consumir moda que unifica princípios éticos, conscientes e de sustentabilidade no enfrentamento ao trabalho escravo” (SANTOS, 2017, p. 02).

Nesta perspectiva, a indústria da moda, passível de ser compreendida como aquela que abarca a indústria de produção e a comercialização, compreendendo assim toda a cadeia produtiva de confeccionamento das peças, bem como a sua consequente disseminação dos produtos produzidos nas lojas. Assim, de modo específico, podemos compreender a seguinte divisão de modo simples:

[...] Cadeia Produtiva de Fornecimento ou Confecção – todas as etapas de industrialização relacionadas a atividades de corte, costura e acabamento de roupas, a última etapa da indústria têxtil antes de pôr o produto à venda, a fase final da produção, excluída, portanto, a industrialização e produção dos insumos e aviamentos;

[...] Empresa Controladora da cadeia produtiva, Grifê ou Dona da Marca e Contratante Principal, entende-se aquela empresa com poder econômico relevante em uma dada cadeia produtiva, aquela empresa com poder de ditar as regras do jogo em sua cadeia de produção e a seus fornecedores, com força de impor condições contratuais, fiscalizar a execução da atividade, aplicar penalidades a seus parceiros comerciais por inadimplemento, orientar a oferta através de sua demanda, enfim, exercer poder dentro da cadeia produtiva que controla (TAC Aditivo n. 21/2017 assinado pela empresa ZARA *apud* SANTOS, 2017, p. 250)

O estabelecimento de tal quadro elucidativo sobre a indústria da moda revela complexidade de sua estruturação, e principalmente, as dificuldades encontradas na luta para erradicação do trabalho escravo neste setor.

De fato, como observam Rezende e Fleury (2015), óbices no enfrentamento do trabalho escravo se devem principalmente a existência de uma rede ampla, que muitas vezes impossibilita a identificação da exploração trabalhista reportada.

Fenômenos tal como a utilização de empresas “laranjas”, a subcontratação não relatada em documentos da empresa, bem como a utilização de mão de obra terceirizada, implicam na expansão dessa cadeia exploratória, favorecendo assim, a impunidade que essa séria violação aos direitos humanos representa.

A estruturação de uma rede difusa, baseada sobretudo no aliciamento de trabalhadores por terceiros, estes denominados de “gatos” (ALMEIDA, 2015, p. 175) dificulta o trabalho das fiscalizações, da identificação dos infratores, bem como de aplicação de medidas repressivas a esse tipo de prática.

A utilização de mão de obra escrava contemporânea na indústria da moda, no entanto, traz à tona outro sério problema social: o tráfico internacional de pessoas e a exploração de mão de obra migrante que se encontra em situação irregular no Brasil, como pontua Fernandes (2019) ao citar todo o trabalho desenvolvido por Fabre (2012). Neste contexto, destaca-se também a ampliação das redes de terceirização, as quais demonstram a precarização das relações de trabalho (Antunes, 2018), e corroboram para ampliação das cadeias de exploração.

As faces ocultas da indústria da moda, a desconsideração dos princípios e normas elementares da legislação trabalhista, muitas empresas ao explorarem mão de obra escrava contemporânea visam a redução dos custos da produção, o conseqüente barateamento de seus produtos, acrescido do aumento dos lucros em virtude da diminuição dos encargos trabalhistas (Almeida, 2015, p. 176).

Nos dizeres de Almeida (2015, p. 177-178),

As peças de roupa geralmente custam caro e é justamente a disparidade entre o valor do produto e o custo da produção que garante o lucro exorbitante dessas empresas com a venda de seus produtos. De acordo com Sakamoto (2011), em um dos casos envolvendo uma multinacional espanhola do setor têxtil, para cada peça o dono da oficina recebia R\$7, os costureiros

recebiam R\$2 por peça costurada e uma das lojas, na Zona Oeste de São Paulo, comercializava cada peça por R\$139. É uma conta perversa, cujo prejuízo recai, imediatamente, nos próprios trabalhadores e, mediamente, em toda a sociedade, diante da sonegação dos encargos trabalhistas e previdenciários que teriam como destino o financiamento de programas sociais e o custeio de aposentadorias e benefícios previdenciários. Todavia, vale alertar que essa forma perversa de exploração da força de trabalho não é apenas utilizada por grifes voltadas a um público economicamente mais favorecido, mas, também, por empresas atuantes no comércio de roupas a preços populares (ou mais acessíveis), que buscam sua sobrevivência no mercado diante da concorrência selvagem com produtos chineses.

A busca pela alta lucratividade dessas empresas frente à precarização das relações de trabalho através da exploração do trabalho escravo contemporâneo, implica, por sua vez, na ocorrência de uma vantagem competitiva indevida, nomeada pela doutrina estudiosa do tema como *dumping social* (SANTOS, 2017). Nos ensinamentos de Santos (2017, p. 251) tal prática restaria caracterizado pelo fato de que

[...] Enquanto empresas que respeitam a legislação trabalhista possuem um maior custo de produção, as que exploram a mão de obra conseguem produzir grandes quantidades a baixíssimo custo, ampliando sobremaneira seus lucros, o que as faz dominar o mercado. A saída para as demais empresas é fechar as portas, mudar de ramo ou passar a adotar as mesmas práticas exploratórias em sua cadeia produtiva [...].

A exploração de mão de obra nacional, de imigrantes, a exemplo dos bolivianos, peruanos e paraguaios, citados por Fernandes (2019) como os resgatados de trabalho escravo mais recorrentes nas fiscalizações realizadas, é possível notar a utilização de mão de obra infantil ou a exposição de crianças aos riscos do trabalho por conviverem nas oficinas de costura.

Acidentes dos mais variados tipos, envolvendo, inclusive amputações de membros superiores são de relato recorrente entre menores de

idade filhos de trabalhadores escravizados nos bastidores da indústria da moda (PAIXÃO, 2020). Como Paixão (2020) pontua, “entre 2012 e 2018, houve pelo menos 295 acidentes de trabalho com crianças e adolescentes em confecções de roupas no país, segundo dados do Ministério Público do Trabalho (MPT)”.

Diante deste cenário, onde o *fashion* é altamente volátil e substituível, caracterizando a fluidez e efemeridade das relações, conforme pontuado por Bauman (2001), é que emergem as imprescindíveis políticas públicas no combate a este tipo de prática.

2. MEDIDAS ESTRATÉGICAS PARA PREVENÇÃO, COMBATE E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO NO SETOR DA MODA

As políticas públicas de prevenção e enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo têm tomado novos rumos nos últimos anos, principalmente em decorrência dos avanços tecnológicos e da expansão das redes de monitoramento, sobretudo diante da popularização da internet.

É neste cenário que nasce a dúvida de como as novas tecnologias, baseadas sobretudo na ampla divulgação de informações, bem como no vasto público que alcança em pouco tempo, poderia ser útil enquanto instrumento eficaz de mapeamento e estabelecimento de estratégias para o combate a este tipo de prática.

De modo específico no que diz respeito ao trabalho escravo contemporâneo, é possível vislumbrar que o desenvolvimento tecnológico, pode ser e tem sido importante aliado na prevenção, combate e erradicação desta forma exploratória de trabalho.

Ante a diminuição do número de auditores fiscais e das políticas restritivas à destinação de verbas para manutenção e ampliação das fiscalizações desde 2017 (G1 GLOBO, 2017), é certo que as novas tecnologias tem se apresentado como importantes instrumentos de divulgação de informações públicas sobre a escravidão contemporânea, abrangendo mais pessoas e ensejando as discussões sobre esta forma de violação.

Ampliação de programas e canais de denúncia têm possibilitado um controle social e jurídico sobre a questão, estabelecendo maior in-

tegração entre os diversos agentes da sociedade civil de modo geral, da sociedade civil organizada, dos governos, bem como do Poder Judiciário, de forma a combater tal tipo de ilícito.

Sob este aspecto, aplicativos gratuitos criados por organizações não governamentais (ONGs) em anos anteriores para auxiliar no combate à escravidão contemporânea, têm se destacado e ganhado adeptos do público em geral. Exemplo é o aplicativo “Moda Livre”, criado pela ONG Repórter Brasil e levado ao ar em 18/08/2014 (SAKAMOTO, 2014), e disponível gratuitamente para download.

Tal dispositivo permite que o cidadão visualize marcas de roupas e empresas, relacionadas ao setor de moda. Em tal aplicativo é possível visualizar o histórico da empresa, bem como o monitoramento no que diz respeito ao trabalho escravo contemporâneo, além das avaliações, pautada no estabelecimento de níveis conceituados como “bom, médio e ruim” (TERRA, 2019).

O Moda Livre tem desempenhado, desde 2014, importante papel no que diz respeito ao trabalho contemporâneo no ramo da moda, sobretudo por este setor esconder uma das maiores redes de exploração de escravidão contemporânea.

O aplicativo Moda Livre, não tem como intuito prejudicar empresas pela divulgação de informações públicas, mas conscientizar o consumidor sobre a existência da escravidão contemporânea e a rede de exploração desta (SAKAMOTO, 2014).

A própria alimentação da base do aplicativo se respalda nas informações contidas na própria Lista Suja do Trabalho Escravo, documento publicado oficialmente pelo Governo Federal desde 2003, e importante instrumento no combate a este tipo de prática, pois elenca todos os empregadores, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, envolvidas na exploração de escravidão contemporânea no país.

A última Lista, divulgada em outubro de 2019 traz 190 empregadores flagrados com exploração de mão de obra escrava contemporânea, muitos deles ligados à indústria da moda. Relatório da OIT datado de 2019, no qual se investiga o futuro do trabalho no Brasil, traz à baila o fato de que muitas vezes, os maiores motores da economia de um país mascaram as mais severas redes de exploração (OIT, 2018), tal como a indústria da moda aqui descrita.

Outro instrumento importante de combate a tal ilícito são as fiscalizações realizadas, as quais encontram-se prejudicadas dado ao corte de verbas que sofreram nos últimos anos, tal como acima exposto. Tais verificações de condições de trabalho *in loco* permitem a identificação não só de redes de exploração de trabalho escravo contemporâneo, muitas vezes envolvendo grandes marcas da indústria da moda, mas sobretudo, a identificação de condições laborais que, muitas vezes não são entendidas no imaginário popular como sendo trabalho escravo contemporâneo.

Sobretudo no que diz respeito à jornada exaustiva e às condições degradantes de trabalho, temos que somente a fiscalização *in loco* pode ser a norteadora, muitas vezes, da identificação de tais situações, sobretudo quando se trata da utilização de mão de obra escrava migrante, como não raras vezes foi possível flagrar em exploração em redes de confecção na cidade de São Paulo.

A dificuldade na conceituação de escravidão no plano concreto como também envolvendo jornada exaustiva e trabalho degradante, nos termos da Instrução Normativa nº 91/15 (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015) entendidos como

Art. 7º. Para os fins previstos na presente Instrução Normativa:
I - Trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.
II - Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.
III - Condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho [...].

A dificuldade de apreensão no plano concreto de tais conceitos se deve sobretudo ao desvirtuamento do imaginário popular sobre o que consistiria a situação de trabalho escravo. Como o sociólogo José de

Souza Martins desde a década de 80 tem observado em seus estudos (MARTINS, 1999), muitos trabalhadores reconhecem o seu jugo de exploração, enquanto outros não admitem tal qualificação. Pontua o autor que ante a tais situações é possível verificar a existência de fatores que impedem essa tomada de consciência pela vítima.

A socialização de um conceito deturpado de escravidão contemporânea, ainda vinculando-a à escravidão nos moldes antigos corrobora para as poucas denúncias, bem como auxiliam no mascaramento das redes de exploração na indústria da moda.

A ideia de escravidão como restrição de liberdade ainda hoje encontra amparo no discurso popular. Imigrantes bolivianos identificados como vítimas de escravidão contemporânea se recusavam a deixar o trabalho, por acreditarem que ser escravo era estar acorrentado (ECOIA, 2019).

Isso, somado à diminuição das fiscalizações e à ampliação das redes exploratórias que se verificam sobretudo na indústria da moda corrobora para a manutenção de vários trabalhadores sendo explorados com condições de trabalho desumanas em ambientes totalmente insalubres.

Não raras vezes, a condição a condição marginalizante de exploração no referido setor não restringe à mão de obra adulta, perpassando também a exploração de mão de obra infantil a fim de diminuir custos ao passo da manutenção da produção em grande escala.

Políticas prevenidas e de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo no âmbito da moda requerem, diante da especificidade das redes atuantes neste setor, medidas diferenciadas de atuação. Carece-se de fiscalizações mais recorrentes, ampliação dos canais de denúncia, e incentivo à maior transparência acerca das condições da cadeia produtiva pelas próprias empresas.

Além disso, imprescindível o fortalecimento da divulgação da Lista Suja do Trabalho Escravo pois, de início, é ela que será tido como elemento norteador para o estabelecimento de demais políticas públicas, uma vez que permite um mapeamento das redes de exploração existentes no setor. Tal Lista constitui elemento basilar para o desenvolvimento de controle pela própria sociedade civil, tanto através do acompanhamento dos termos de ajustamento de conduta assinados pelas empresas já flagradas com exploração de mão de obra escrava em

sua cadeia produtiva, quanto pela própria transparência social que isso permite à população de modo geral.

Outras estratégias, aparentemente simples, mas de grande importância, dizem respeito à educação formal e informal sobre a existência de escravidão contemporânea, de modo a dissuadir o imaginário popular associativo da ideia de escravidão contemporânea apenas àquela de restrição de liberdade.

Sobretudo no âmbito da indústria da moda, campanhas, palestras, projetos e demais atividades são, neste sentido, bem vindos para auxiliar no desenvolvimento de outras políticas públicas já desenvolvidas no setor.

Assim, com a união de esforços, e principalmente de conscientização da sociedade sobre a existência de trabalho escravo contemporâneo, é que será possível uma redefinição de valores, de modo a se buscar a superação de redes de exploração tais como a aqui discutidas, visando à promoção do trabalho decente. Trabalho decente este entendido pela ONU como aquele que respeita as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, que promova dignidade ao trabalhador, paz, justa remuneração, bem como jornada compatível com os limites tolerados pela legislação.

Como observa Almeida (2015, p. 181) o sucesso na luta contra a escravidão contemporânea enseja um processo de bem como a implementação de um Plano Federativo que proponha e possibilite a integração dos órgãos de atuação.

Cardoso (2015, p. 265), neste mesmo sentido ao apontar a necessidade de estruturação de uma rede de proteção do trabalho e do trabalhador para fins de promoção da dignidade humana, ao apontar que

[...] faz-se mister destacar que o princípio da dignidade humana, além de fazer parte do rol dos direitos fundamentais, figura como fundamento da República Federativa e, juntamente com os valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e demais pilares da soberania, forma a base da sociedade e do estado democrático de direito e, por isso, deve relevar a defesa da pessoa humana em sua plenitude.

Assim, o estabelecimento de estratégias efetivas na luta contra o trabalho escravo contemporâneo propicia, em dupla face, a proteção às relações de trabalho, com vistas à promoção do trabalho decente, bem como a dignidade do trabalhador.

CONCLUSÃO

Buscou-se com a presente pesquisa apresentar o cenário da exploração do trabalho escravo na indústria da moda brasileira. Para tanto, apresentou-se dados sobre o número de trabalhadores resgatados de escravidão contemporânea nos últimos anos, bem como incidência desde tipo de exploração na indústria da moda.

A enumeração dos desafios que envolvem o referido setor abarcam a necessidade de superação do trabalho infantil, da exploração de mão de obra migrante, bem como a necessidade de fortalecimento da conscientização sobre a ocorrência de escravidão contemporânea no Brasil.

Isso perpassa a superação de ideias que permeiam o imaginário popular e que ainda associam a escravidão moderna aos moldes da escravidão antiga, considerando como único elemento configurador a restrição de liberdade.

Não obstante, os desafios abarcam a estruturação de canais de denúncias eficazes, que possibilitem o diálogo do poder público com a sociedade e o controle social das relações trabalhistas, a exemplo da Lista Suja do Trabalho Escravo, das Ouvidorias, do aumento dos auditores fiscais e das inspeções de trabalho, do fortalecimento da atuação do Ministério Público do Trabalho, bem como através da utilização de aplicativos que possibilitem o monitoramento, a exemplo do aplicativo Moda Livre.

A atuação conjunta e sistematizada do Poder Público, sociedade civil organizada e sociedade civil de modo geral propicia o fortalecimento e ampliação das redes de prevenção, combate e erradicação da escravidão contemporânea, auxiliando na luta contra a precarização das relações de trabalho e a marginalização do trabalhador, com vista à concretização do trabalho decente, objetivo nº 08 da Agenda 2030 da ONU.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Victor Hugo de. **As dificuldades de erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil como desafio para o direito do trabalho na atualidade: indústria têxtil e construção civil.** In BORGES, Paulo César Correa (Org). **Formas contemporâneas de Trabalho Escravo.** São Paulo: NETPDH; Cultura Acadêmica Editora, 2015. Série Tutela Penal dos Direitos Humanos nº 04. Disponível em: < <https://www.franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/Direito/correto-formas-contemporaneas-trabalho-escravo-isbn-correto-ebook.pdf>>. Acesso em> 12 mar. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS TÊXTIL E DE DE CONFECÇÃO. **Perfil do setor.** Disponível em: < <https://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor>>. Acesso em : 13 mar. 2020.
- BAUMAN, Zigmund. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BECK, Ulrich; NASCIMENTO, Sebastião (trad). **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade.** São Paulo: 34, 2010
- CARDOSO, Jair Aparecido. **Os desafios da Justiça do Trabalho no resgate da dignidade do trabalhador em condições análogas à de escravo.** In BORGES, Paulo César Correa (Org). **Formas contemporâneas de Trabalho Escravo.** São Paulo: NETPDH; Cultura Acadêmica Editora, 2015. Série Tutela Penal dos Direitos Humanos nº 04. Disponível em: < <https://www.franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/Direito/correto-formas-contemporaneas-trabalho-escravo-isbn-correto-ebook.pdf>>. Acesso em: 06 abr. 2020.

ECOIA, Anoniele Luciano de. **ONG queria libertar bolivianos, mas eles não se viam como escravos em São Paulo.** São Paulo: UOL, 02/12/2019. Disponível em: < <https://www.uol.com.br/ecoia/ultimas-noticias/2019/12/02/ong-capacita-emprededores-latino-americanos-e-ensina-e-preciso-ouvir.htm>>. Acesso em: 06/04/2020

FERNANDES, Rafaela Neiva. **Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes.** Brasília: Boletim Científico MPU, nº 53, jan-jun, 2019. Disponível em: < <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019/por-tras-dos-panos-o-trabalho-escravo-no-setor-textil-brasileiro-e-a-responsabilizacao-juridica-das-grifes>>. Acesso em: 06 abr. 2020.

G1 GLOBO. Fiscalização do trabalho escravo cai e verba do setor termina em agosto, dizem entidade e sindicato. Reportagem publicada em 05/07/2017. Disponível e: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/fiscalizacao-do-trabalho-escravo-cai-e-verba-do-setor-termina-em-agosto-dizem-entidade-e-sindicato.ghtml>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

MARTINS, José de Souza. **A escravidão nos dias de hoje e as cidades de interpretação.** In MOREYRA, Paulo Sérgio (org). **O Trabalho Escravo no Brasil Contemporâneo.** São Paulo: Ed. Loyola, 1999.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cadastro de empregadores que tenham trabalhadores à condições análogas à de escravo.** Atualizado em 03/10/2019. Disponível em: < https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cadastro_de_empregadores_2019_10_3.pdf>. Acesso em: 13 de mar. 2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Instrução Normativa nº 91 de 05 de outubro de 2015.** Disponível em: < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In_Norm/IN_91_11.html>. Acesso em: 06 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites.**

Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---...brasilia/.../wcms_626908.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2020.

PAIXÃO, Mayara. **Bebês crescem entre máquinas e se ferem em oficinas de roupa pelo Brasil.** São Paulo: UOL, 27/01/2020.

Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/reporter-brasil/2020/01/27/criancas-oficinas-costura-sao-paulo.htm>>. Acesso em: 06 abril 2020.

TERRA. Aplicativo mostra se marca usa trabalho escravo em produção.

Publicado em: 28/01/2019. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/moda/aplicativo-mostra-se-marca-usa-trabalho-escravo-em-sua-producao.63766c-feafdf32caebb7b421bcfa65e7d6g55f9w.html>>. Acesso em: 13 de mar. de 2020.

SAKAMOTO, Leonardo. Aplicativo avalia 45 marcas de lojas e de roupas quanto a trabalho escravo.

Públicado em: 18/08/2014. Disponível em: <<https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2014/08/18/aplicativo-avalia-45-marcas-e-lojas-de-roupas-quanto-a-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

SANTOS, Sheila Daniela Medeiros. **Entre fios e desafios: indústria da moda, linguagem e trabalho escravo na sociedade imperia-**

lista. Revista Latino- americana de Estudos em Cultura e Sociedade, vol. 3, 2017. Disponível em: <<http://periodicos.clac.org/index.php/relacult/article/view/468/238>>. Acesso em: 06 abr. 2020.

SECRETARIA DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.

Painel de Informações e estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: 07 de abril de 2020.

WALK FREE FOUNDATION. **Global Slave Index 2018.**

Disponível em: <<https://www.globalslaveryindex.org/resources/downloads/>>. Acesso em: 13 de mar de 2020.

O TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO FRENTE À LUTA PELA PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DO DIREITO À INFÂNCIA

Amanda Cristina Silvério

INTRODUÇÃO

Dados da PNAD Contínua 2016 que 1,8 milhões de crianças e adolescentes exercem alguma forma de trabalho (IBGE, 2016, p. 02 e DIAS; ARAÚJO, p. 07). Desse percentual, 1,5% são meninos e meninas de 5 a 13 anos de idade enquanto 23,5% tem entre 14 e 17 anos de idade (IBGE, 2016. P. 1). Na divisão por atividade, na faixa etária de 5 a 14 anos, 52,4% estavam ocupadas em atividades não-agrícolas, enquanto na faixa de 14 aos 17 anos a ocupação nessas atividades era de 78.6%. De modo específico o agrupamento de serviços domésticos abrangia 6,3% das crianças de 5 a 13 anos e 6,4% na faixa etária dos 14 aos 17 anos (IBGE, p. 04).

Embora os dados sejam explicativos, não chegam a traduzir a realidade de inúmeras crianças e adolescentes vítimas da exploração da mão de obra infantil no ambiente doméstico.

O mascaramento do trabalho em decorrência da domesticidade das relações revela um viés perverso que explora, reprime e causa danos irreparáveis àqueles que são suas vítimas.

É partindo dessas considerações que o presente trabalho se divide em três capítulos. No primeiro deles trata-se da conceituação do

trabalho infantil no ordenamento jurídico nacional, bem como nas Convenções internacionais que dispõem sobre o tema.

Tal ambientação desempenha grande relevância para melhor compreensão do próprio de objeto de estudo. Posteriormente é realizada uma explanação sobre o trabalho infantil no ambiente doméstico. Por fim, busca-se expor os principais desafios existentes na luta contra o trabalho infantil doméstico, elencando oportunamente as principais estratégias que têm sido adotadas pelo Poder Público em atuação conjunta com a sociedade civil.

Com isso, objetiva-se demonstrar a importância de trazer à tona as discussões sobre o trabalho infantil no ambiente doméstico, sobretudo a fim de apresentar como a domesticidade das relações podem, muitas vezes, mascarar uma das mais cruéis violações ao direito à infância, considerado também, uma das piores formas de trabalho infantil.

1. TRABALHO INFANTIL: CONCEITUAÇÕES

1.1. O TRABALHO INFANTIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Para fins de compreensão sobre as repercussões jurídicas do trabalho infantil, imprescindível mencionarmos como é concebido na legislação pátria.

Neste sentido, temos que o artigo 6º, caput, em interpretação conjunta com o art. 227 da Constituição estabelece proteção integral à criança e ao adolescente, assegurando ser dever da família, do Estado, e de toda a sociedade garantir meios eficazes para a real proteção das crianças e adolescentes.

Sob este aspecto, imprescindível a menção a outros diplomas que também tratam da proteção de tal grupo etário, de modo específico na legislação infraconstitucional temos o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069/90 que dispõe sobre diversos assuntos referentes à proteção que deve ser conferida.

O artigo 2º do ECA traz normativa legal referente à caracterização jurídica sobre o sujeito considerado como criança e aquele considerado como adolescente, estabelecendo assim como criança aquele até 12

anos incompletos e adolescente como sendo aquele maior de 12 anos e menor de 18.

Nesse sentido, a Constituição de 1988 estabeleceu que é vedado o trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos, conforme previsão no art. 5º, inciso XXXIII.

Contudo, enquanto o trabalho do menor de 14 anos é absolutamente vedado, o trabalho do maior de 14 anos e menor de 18 é relativizado (CARVALHO, 2010, p.22), sendo totalmente proibido em determinadas atividades, tais como as noturnas penosas, insalubres e perigosas, tal como relembra a inteligência do art. art. 5º, inciso XXXIII da CR²¹. No que diz respeito ao trabalho doméstico, este é vedado aos menores de 18 anos, haja vista a sua inserção na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil.

Tais vedações visam proteger o menor e garantir seu desenvolvimento físico, psíquico e social, visando o seu melhor desenvolvimento.

Contudo, a legislação de 1988 não foi a primeira a tratar sobre o trabalho do menor de idade. Constituições e legislações anteriores já traziam essa previsão²², apenas variando os limites de idade para admissão no emprego, ora se apresentando como legislação protetiva avançada para a época, ora retroagindo e violando os direitos humanos mais basilares que devem ser conferidos às crianças e aos adolescentes.

21 De modo específico neste trabalho, trataremos como “trabalho infantil” aquele trabalho desenvolvido por aqueles que ainda não completaram 18 anos de idade. Isso porque, o tema do presente artigo (trabalho infantil doméstico) é considerado uma das piores formas de trabalho infantil, sendo prejudicial e proibido à toda população menor de 18 anos de idade.

22 Neste aspecto, bem relembra Carvalho (2010) a existência do Decreto 22.042, datado de 03 de novembro de 1932, que estabeleceu como a idade de 14 anos para o trabalho na indústria, assegurou a frequência escolar dos trabalhadores mirins e proibiu o labor do menor de 16 anos de idade nas minas (CARVALHO, 2010, P.36). Quanto às Constituições, relembra a pesquisadora que a Constituição de 1934 foi pioneira na luta contra o trabalho infantil, estabelecendo a vedação do trabalho aos menores de 14 anos, bem como o trabalho noturno aos menores de 16 e o trabalho insalubre aos menores de 18 anos (CARVALHO, 2010, pp.36-37). Por outro lado, a autora destaca que a Constituição de 1967 estabeleceu um retrocesso social ao fixar como idade mínima para o trabalho a de 12 anos.

O ordenamento jurídico brasileiro recebeu ainda o chamado Código de Menores, Decreto n. 17.943-A, que dispunha sobre as normativas referente à população infanto-juvenil. Contudo, o referido instrumento normativo foi alvo de severas críticas, pois ao invés de sua intenção primordial se referir à proteção da criança e do adolescente, visava apenas erradicar a mendicância e delinquência juvenil (CARVALHO, 2010, p. 16).

Foi somente com a evolução legislativa e com os avanços na concepção da importância dessas duas etapas da vida, embasadas nos estudos psicológicos, sociais, antropológicos, bem como no aumento da oferta da escolarização, que a infância e a adolescência passaram a serem vistas como essenciais para o desenvolvimento de um adulto saudável.

Ante ao aqui discutido, importa mencionarmos que, se hoje a legislação brasileira de proteção à criança e ao adolescente é vista como referência na seara internacional, não podemos deixar de considerar que as Convenções editadas pela OIT e ratificadas pelo Brasil também foram e são grandes instrumentos norteadores para o estabelecimento de normativas jurídicas para o estabelecimento de políticas públicas de integração, promoção e proteção aos direitos da população infanto-juvenil.

Para tanto, passamos à análise das principais delas, essenciais para o aproveitamento e compreensão do trabalho infantil no âmbito doméstico abarcado por este artigo.

1.2. O TRABALHO INFANTIL SOB A ÓTICA INTERNACIONAL

As normativas internacionais referentes à proteção à criança e ao adolescente sempre trouxeram em seu bojo viés vanguardista e protetivo, por considerar, efetivamente, a criança e o adolescente como sujeitos de direito.

Neste sentido, a Convenção sobre os Direitos da Criança, datada de 1989 foi o primeiro instrumento a conceituar o sujeito “criança” com base no conceito etário (CARVALHO, 2010), posteriormente a isso, inúmeras outras convenções foram sendo editadas aos longo dos anos.

De modo específico à temática do presente estudo, necessário lembrar que através da edição do Decreto nº 4.134/02, o Brasil incor-

porou ao seu ordenamento jurídico nacional a Convenção nº 138, que trata sobre a admissão mínima no emprego.

Em complementação a este instrumento, foi editada a recomendação nº 146, que reitera os compromissos assumidos na Convenção para efetivação do pleno emprego, de modo a evitar que as famílias continuem a fazer uso de mão de obra infantil a fim de ver suas necessidades básicas supridas ante a dependência do trabalho do menor de idade.

A recomendação ainda visa o incentivo e à ampliação da formação educacional e profissional dessas crianças e adolescentes, dentre outros, tais como o estabelecimento de medidas que assegurem o bem-estar da família.

Outra Convenção da OIT ratificada pelo Brasil é a de nº 182, incorporada ao ordenamento jurídico nacional através do Decreto, 6.481/08. Tal tratado diz respeito à qualificação das Piores Formas de Trabalho Infantil, modalidade na qual encontra-se inserido o trabalho infantil doméstico, previsto no item 76. A preocupação com o trabalho infantil doméstico diz respeito aos danos psicológicos e físicos aos menores de idade, a exemplo dos listados como riscos ocupacionais do trabalho doméstico e suas prováveis repercussões à saúde²³.

Outro instrumento importante ratificado pelo Brasil em 2018 é a Convenção nº 189, que trata sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Tal diploma normativo estabelece jornada máxima laboral, idade mínima para o labor em âmbito doméstico, bem como discute saúde, luta contra o assédio, bem como outras formas de atuação para proteção ao trabalho doméstico e à exploração de sua mão de obra.

De modo específico em relação ao trabalho infantil, tal instrumento estabelece em seus artigos 3 e 4 a erradicação do trabalho infan-

23 A Lista TIP m seu item 76 menciona como riscos ocupacionais do trabalho infantil doméstico “Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível”, bem como enumera prováveis repercussões à saúde como “Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias” (BRASIL, 2008).

til, estabelecendo que os países membros terão como obrigação o estabelecimento de idade mínima para o labor doméstico, em consonância com as convenções nº 138 e 182, já estudadas.

2. A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA INFANTIL NO ÂMBITO DOMÉSTICO

O trabalho infantil, como uma grave violação aos direitos humanos mais basilares, constitui um problema de cunho social visível. A própria história do trabalho infantil doméstico remonta o início de tal exploração ao século XVI. Como destacado no Relatório Brasil Livre de Trabalho Infantil (2015, p. 16) ao citar os estudos de Petry e Custório,

[...] missões religiosas espalhadas pela Amazônia, jesuítas exploravam crianças e adolescentes indígenas. Já nas chamadas Casas Grandes dos senhores de engenho, filhas e filhos de escravos começavam a trabalhar cedo, às vezes aos quatro anos de idade – no mais tardar, aos sete. Esse histórico está no livro “Trabalho infantil doméstico no Brasil”, dos pesquisadores Josiane Petry e André Custódio. Eles lembram das Rodas dos Expostos, que começaram a funcionar no Brasil colônia e duraram até o século XIX. Essas Rodas eram locais onde as famílias abandonavam anonimamente bebês pobres ou gerados em relacionamentos extraconjugais, que eram então encaminhados para serem criados por instituição filantrópica ou família adotiva. Em troca dos alimentos e da moradia, esperava-se que os pequenos acolhidos trabalhassem – geralmente, prestando serviços domésticos. Persiste, no século XXI, a visão do trabalho infantil doméstico como caridade ou atividade que contribui para a formação moral da criança e do adolescente.

Pontuam ainda os referidos autores (REPÓRTER BRASIL, 2015, p. 16) que o trabalho infantil encontra-se de tal forma enraizado no Brasil que chegou, inclusive, a ser mencionado quando da redação do ECA em 1990 (art. 248), que

[...] trata da regularização da guarda de adolescente “trazido de outra comarca para prestação de serviço doméstico”. Dado que o Brasil incluiu a atividade na lista de piores formas de trabalho infantil, proibidas para menores de 18 anos, por meio do Decreto Presidencial 6.481, se deveria proposta revogação desse artigo.

Oliveira (s/d, p. 21) destaca que a previsão contida no art. 248 do ECA “há numerosos abusos ocasionalmente detectados cabendo a sua inibição ao Conselho Tutelar, à Promotoria Pública e ao Juizado da Infância e da Adolescência”.

Todavia, de fato, é necessário considerar a própria responsabilidade social que deve existir na luta contra a exploração do trabalho doméstico infantil, conforme preconiza a própria Constituição (art. 227).

Além disso, cumpre lembrar que o ordenamento jurídico brasileiro, através do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, **promulgou a Convenção nº 182 da OIT sobre as piores formas de trabalho infantil, situação na qual o trabalho doméstico se encontra. Em suma, no Brasil o trabalho doméstico é proibido para os menores de 18 anos, conforme é possível se inferir do art. 2º do referido Decreto.**

O trabalho doméstico em discussão pode ser entendido como aquele prestado à pessoa ou à família, no âmbito residencial, sem a finalidade de lucro (OLIVEIRA, s/d, p. 05). Seguindo a mesma lógica dos estudos de Rizzini e Fonseca (2002), o trabalho doméstico em discussão neste artigo diz respeito àquele prestado na casa de terceiros.

Questão de intensos debates no âmbito antropossociológico e com reflexões práticas no mundo jurídico, verifica-se na prática de exploração de mão de obra infantil doméstica um desvirtuamento da realidade fática do significado do labor.

Neste aspecto observa a antropóloga Neves (1999), ao analisar o trabalho infantil no ambiente rural brasileiro, precisamente na cultura canavieira, mas cujas conclusões também são verificáveis na ocorrência do trabalho infantil doméstico, que próprio trabalho dessa criança explorada adquire desvalorização quando comparado a este mesmo trabalhado desempenhado por um adulto (NEVES, 1999, p. 67).

Isso se deve ao fato de a criança, muitas vezes, ser vista como um simples “apêndice” dos pais, e assim, ela não “trabalha”, apenas “ajuda”, o sustento da família. A criança e o adolescente trabalhador, passam, pois, a terem seus dispêndios laborais marginalizados pela própria ideia de seus esforços não se caracterizarem um trabalho (NEVES, 1999).

Tal discurso toma novos contornos e importância quando interpretado sociologicamente à luz da verificação do trabalho infantil no ambiente doméstico.

Neste ambiente, a criança não é vista como um sujeito de direitos e um ator no mercado de trabalho: seus esforços passam despercebidos em uma sociedade que as marginaliza, sobretudo por considerar que o que ela desempenha não é propriamente “trabalho”.

A criança e o adolescente recebem assim, uma nova negação, pautada esta na ampliação de sua invisibilidade social, uma vez que se não trabalham, não são trabalhadores; são, desta forma, reconhecidos apenas como sujeitos que cumprem deveres para com a família e para com a sociedade que condena a sua existência.

O caminho linear pelo qual deveriam seguir a infância e a adolescência passa então a se concretizar em meio aos obstáculos emergentes, pautados em uma sociedade que desvirtua o trabalho doméstico exercido por aquele menor de idade.

A domesticidade das relações mascara esta grave forma de violação, cujas raízes clientelistas de apadrinhamento sob o jugo de eventual proteção àquela criança/adolescente, adquirem novos contornos ante as relações existentes na atualidade, mas que guardam profundas menções à perpetuidade da mesma forma de exploração (RIZZINI e FONSECA, 2002).

Sob a ideia de o doméstico ser confundido com o familiar, respaldado num viés integrativo de pertencimento a determinado grupo social, instituído assim como “família”, é que o trabalho infantil passa a ser dissimulado, ora adquirindo contornos como sendo “mera eventual ajuda”, ora sendo concebido como uma troca de favores em benefício do próprio menor (NEVES, 1999, p.61).

Em virtude dessa dissimulação das relações, o explorador da mão de obra infantil, o “patrão”, passa a ser visto como um “benfeitor” ao

permitir que o menor de idade auxilie no incremento da renda a ser obtida pela família a qual este pertence (NEVES, 1999, p.41).

A utilização da mão de obra infantil no âmbito doméstico, se revela assim, lucrativa. Para além dos baixos salários a que estes menores se encontram submetidos, vislumbra-se muitas vezes a ocorrência de situações mais graves, a exemplo de exploração sexual, bem como o estabelecimento de um trabalho escravo contemporâneo infantil, haja vista o cerceamento de liberdade, a servidão por dívidas, ou mesmo jornada exaustiva e o trabalho degradante.

Outrossim, o encobrimento de tal rede de exploração em virtude das dificuldades de fiscalização: o menor, geralmente impedido de frequentar o ambiente escolar, possui pouco ou nenhum contato externo, o que faz com que os geralmente os casos somente são denunciados após anos de exploração. Caso contrário, a criança ou o adolescente restam silenciados.

Outro ponto imprescindível de se apontar quando se trata de trabalho infantil é justamente a correlação deste tipo de exploração com a questão de gênero, onde meninas são as maiorias das vítimas.

Sob este aspecto, “[no] fenômeno do trabalho infantil doméstico, constatamos que esse universo é constituído em sua grande maioria por meninas, na faixa etária de 05 a 15 anos (DIEESE-2006), pobres, oriundas do interior do estado ou de bairros populares da periferia da cidade” (CENTRO MARCOS PASSERINI, 2009, p. 15).

A permanência dessas meninas no trabalho infantil doméstico como aponta Braslasvki (1985, *apud* FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, s/d, p.35) acaba por fazê-las vítimas da “domesticidade excludente”.

Neste sentido, destaca o estudo do FNPETI e do MPT que [fazer com que estas meninas fiquem] “confinadas à vida privada, em seus lares ou de outros, e com atividades produtivas estritamente ligadas ao cuidado doméstico e de terceiros, é negar-lhes outras possibilidades de vivências subjetivas, comunitárias, sociais e políticas” (FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, s/d, p. 35).

Neste sentido, observa a socióloga Marlene Vaz (1999 *apud* ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; ANDI; UNICEF, 2003, p. 69), em geral, meninas são introduzidas nos serviços domésticos em torno dos sete anos de idade, lidando inicialmente com tarefas ligadas ao lar da própria família. Posteriormente a esta introdução na vida doméstica, muitas vezes encaminhadas para o labor nas casas de terceiros.

A alta vulnerabilidade social vivenciada por essas meninas perpassa também a exclusão em decorrência de questões econômicas. Rizzini e Fonseca (2002, p. 32) ao citarem Barros et al.(2001) apontam uma alteração na economia partir da década de 1960, e a conseqüente transformação na prestação do labor doméstico dessas meninas (até então envolvendo a contraprestação de alojamento e comida na casa de terceiros), passando a partir de então envolver o aguardo de pagamento em dinheiro.

Dados da PNAD Contínua 2016 sobre o trabalho infantil de forma geral revelam que, meninas de 5 a 13 anos ganham, em média, R\$ 112 reais/mês com o desempenho laboral, enquanto meninas de 14 aos 17 anos de idade obtêm o montante de R\$ 493,00 (IBGE, 2016, p. 5), o que não chega, portanto, a um salário mínimo. A desvalorização do trabalho dessas menores de idade apenas confirma a análise sociológica da desconsideração desse labor como sendo efetivamente “trabalho”.

Outra questão destacada pela PNAD contínua de 2016 é a prevalência de exploração do trabalho infantil de crianças pretas ou pardas, as quais representavam 71, 8% daquelas crianças e adolescentes na faixa etária de 5 a 17 anos ocupadas em 2016 (IBGE, 2016, p. 03).

Como já constatado em pesquisa desenvolvida pelo FNPETI e pelo MPT (s/d, p. 34) com base no PNAD 2014, o qual apontava que 94, 1% do trabalho doméstico era desempenhado por meninas, sendo 73,5% delas negras (FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, s/d, p. 34),

[...] o trabalho infantil doméstico tem perfil definido, majoritariamente formado por meninas, negras e pobres. Especialistas argumentam que gênero, raça e renda são categorias que

se entrelaçam, impactando na produção das violências e violações de direitos. Ser menina com essas especificidades pode representar uma barreira ao seu desenvolvimento e ao acesso a direitos – o trabalho infantil doméstico é prova disso (FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, s/d, p. 33)

A discussão do trabalho infantil no ambiente doméstico da casa de terceiros, sobretudo no que diz respeito à utilização de mão de obra feminina, como aqui retratado, carece ainda de pesquisas e de discussões, tanto no meio acadêmico como na formulação de políticas públicas destinadas a elas.

O subjugo dessas meninas ao trabalho infantil no ambiente doméstico reitera, mais uma vez, o “mito do trabalho digno” que ainda permeia a sociedade brasileira: a ideia de que é melhor estarem trabalhando do que serem vistas como um desvio social, pois todo o trabalho, no imaginário popular, “é dignificante” e auxilia “na formação do sujeito”, não considerando relevantes as condições daquele que o desempenha ou onde o labor é realizado.

Tal construção social acaba por ampliar a invisibilidade do trabalho dessas crianças e adolescentes exploradas no ambiente doméstico, gerando uma tolerância a este tipo de prática, o que acaba por desaguar na marginalização social das vítimas.

3. ESTRATÉGIAS DE COMBATE E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL NO AMBIENTE DOMÉSTICO

Ante ao cenário acima exposto, e diante das estatísticas oficiais, torna-se necessário apontar as medidas que tem sido tomadas por parte do Poder Público e pela sociedade civil organizada. Mesmo diante de poucas denúncias, o Ministério Público Federal e dos Estados não têm movido esforços para o combate e erradicação da exploração da mão de obra infantil.

É certo que o trabalho infantil (Repórter Brasil, 2015, p. 05) vem diminuindo desde a década de 1990, contudo ainda estamos longe

de alcançar os patamares de erradicação de tal tipo de exploração. De fato, como observa a OIT ao analisar dados da PNAD Contínua (OIT, s/d), entre 1992 e 2015 houve redução de 68% do trabalho infantil no Brasil na faixa etária dos 5 aos 17 anos, o que representa o afastamento de 5,7 milhões de crianças deste tipo de exploração. Contudo, os dados ainda apontam o jugo de 2,7 milhões de crianças em tais condições (OIT, s/d).

O Brasil falhou no compromisso de erradicação do trabalho infantil até 2016 (REPÓRTER BRASIL, 2015) e, embora muito se tenha feito até aqui é preciso a adoção de novas estratégias se quisermos cumprir a meta proposta pelo Objetivo nº 08 da Agenda 2030 de erradicação do trabalho infantil até 2025.

Tal situação requer ainda maiores esforços quando se trata de erradicação do trabalho infantil no ambiente doméstico, sobretudo em virtude de este possuir “alto grau de informalidade e subnotificação” (REPÓRTER BRASIL, 2015, p. 15).

As ações promovidas pela sociedade civil organizadas também têm ganho destaque, principalmente por ocasião de inúmeros projetos sociais que visam proteger o direito à infância e dar apoio e acolhimento às crianças resgatadas deste tipo de exploração. Some-se a isso atuação que tem sido desenvolvida por Conselhos (art. 88 do ECA), Conselhos tutelares, e pelos Juízos da Vara da infância e juventude. O fortalecimento dos Conselhos, como observam Rizzini e Fonseca (2002, p.35) é essencial para proteção dessas crianças e adolescentes e efetivação do previsto no ECA.

Visando combater a esse tipo de prática, o Governo também tem dispendido esforços: programas de transferência de renda, tais como a Bolsa Escola e a Bolsa Família (OIT, 2013, p. 38), que por si só não bastam para alteração do cenário de exploração da infância, mas que quando associada a outros programas e projetos são capazes de trazer resultados visíveis. A estruturação de uma rede de proteção econômica às famílias das vítimas do trabalho doméstico infantil é essencial para obstar a exploração desses menores no labor em casa de terceiros (RIZZINI e FONSECA, 2002, p. 37).

Há outros fatores também a serem considerados e que demandam esforços da sociedade como um todo, e principalmente, dispêndios

legislativos: não há um penal específico de exploração de mão de obra infantil. Neste sentido,

O trabalho infantil, em si, não é crime no Brasil. O empregador (pessoa física ou jurídica) flagrado explorando uma criança ou adolescente é julgado pela justiça trabalhista e, além de arcar com todos os direitos daquele trabalhador (como salário, férias e rescisão não pagos), pode ser também obrigado a pagar uma multa. O julgamento na esfera criminal, no caso do trabalho infantil doméstico, ocorre apenas quando há cárcere privado, espancamento, abuso sexual ou quando se configure em trabalho forçado ou escravo (REPÓRTER BRASIL, 2015).

Neste aspecto, o estabelecimento de medidas combativas à exploração da mão de obra infantil, sobretudo no âmbito doméstico, depende da articulação de políticas inter setoriais (REPÓRTER BRASIL, 2015) que formem uma extensa rede de proteção e divulgação dos direitos da população infanto-juvenil. Isso se deve ao fato de que o a aplicação de medidas isoladas no combate à exploração dessas crianças e adolescentes pode impulsionar a exposição desses menores a outros tipos ainda mais graves de exploração (RIZZINI e FONSECA, 2002, p.36).

Como observam Rizzini e Fonseca (2002, p. 35), neste sentido são bem vinda a realização de “campanhas, assessoramento à imprensa, filmes, publicações, etc.”, tendo como elemento primordial a divulgação de medidas contra o trabalho infantil. Reforço da escolarização também é imprescindível (Barker, Knaul, 2000 *apud* RIZZINI e FONSECA, 2002, p. 36).

No entanto, a base para combate e erradicação do trabalho infantil no âmbito doméstico ainda tem se amparado nas denúncias recebidas, haja vista a dificuldade de se conseguir permissão dos moradores para adentrar no imóvel alvo de investigação sobre exploração de trabalho infantil doméstico, quanto devido ao fato da dificuldade de se obter autorização judicial para adentrar nas residências frente ao comando constitucional da inviolabilidade do domicílio (REPÓRTER BRASIL, 2015, p. 18).

O incentivo e conscientização, sobretudo da importância desta etapa da vida, bem como o apoio ao incremento do acesso à educação é essencial para transformação das vidas das crianças vítimas do trabalho infantil, bem como da conscientização da família e da sociedade sobre a importância prática dessas questões na vida futura dessas crianças e adolescentes (REPÓRTER BRASIL, 2014, p. 13).

A atuação conjunta entre os mais diversos atores da sociedade corrobora, por fim, para o combate e exploração da mão de obra infantil, compreendendo, pois, o trabalho infantil como fenômeno multicausal (FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, s/d, p. 05) assumindo desta forma, postura ativa, na promoção do trabalho decente, objetivo nº 08 da Agenda 2030.

Tal Objetivo que estabelece em seu subitem 8.7 o objetivo de assegurar medidas eficazes para “assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil”, bem como a erradicação de todas as formas de do trabalho infantil até 2025.

CONCLUSÃO

O direito à infância, assegurado pela Constituição, é visto como de responsabilidade da família, do Estado e da sociedade como um todo. Buscar combater o trabalho infantil é, acima de tudo, lutar pela efetivação dos direitos humanos.

O trabalho infantil constitui uma das piores formas de exploração de crianças e adolescentes, estando previsto, inclusive na Lista TIP. Desta forma, tal tipo de exploração caracteriza-se não apenas por ser uma afronta às normas constitucionais ou trabalhistas, mas, sobretudo, por ser uma séria infração aos direitos humanos.

Desta forma, reconhecer a invisibilidade da exploração da mão de obra infantil no ambiente doméstico brasileiro se revela essencial para a (re) formulação de estratégias de prevenção, combate e exploração deste tipo de prática.

Zelar por um direito a uma infância digna e acolhedora, é também lutar pela melhoria da qualidade de vida das famílias brasileiras, superação da pobreza e marginalização social e propiciar, sobretudo, acesso

à uma equitativa distribuição de renda, ao pleno emprego, à educação, e à uma infância feliz, segura e saudável.

A retirada da invisibilidade do trabalho infantil doméstico, bem como o reconhecimento das crianças e adolescentes dele vítimas como atores sociais permite a identificação de pontos que precisam ser reestruturados para melhor garantir a proteção e a promoção de um efetivo direito à infância.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 de setembro de 2017.15 mar. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 6481, de 12 de junho de 2008**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm .

Acesso em: 08 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 4234, de 15 de fevereiro de 2002**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4134.htm>. Acesso em: 09 abr. 2020.

CARVALHO, Luciana Paula Vaz. **O trabalho da criança e do adolescente no ordenamento jurídico brasileiro: normas e ações de proteção**. Dissertação (Mestrado em Direito, área de concentração: Direito das Relações Sociais, subárea: Direito do Trabalho)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo: PUC-SP, 2010. Disponível em: < <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/9120/1/Luciana%20Paula%20Vaz%20de%20Carvalho.pdf>>. Acesso em: 29 fev. 2020.

CENTRO MARCOS PASSERINI. **Relatório Trabalho Infantil Doméstico Não Deixe Entrar Na Sua Casa- Fórum Estadual De Erradicação Do Trabalho Infantil No Maranhão.** São Luís, 2009.

DIAS, Júlio César; ARAÚJO, Guilherme Silva. **Trabalho Infantil no Brasil: Uma leitura a partir da PNAD contínua 2016.** ____: Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, jun, 2017. Disponível em: < [https://fnpeti.org.br/media/publicacoes/arquivo/O Trabalho Infantil no Brasil - uma leitura a partir da Pnad Cont%C3%ADnua 2016.pdf](https://fnpeti.org.br/media/publicacoes/arquivo/O%20Trabalho%20Infantil%20no%20Brasil%20-%20uma%20leitura%20a%20partir%20da%20Pnad%20Cont%C3%ADnua%202016.pdf)>. Acesso em: 15 mar. 2020.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Trabalho infantil nos ODS.** ____: FNPETI/MPT, s/d. Disponível em: < <https://gestos.org.br/wp-content/uploads/2017/10/84f6ae8786c869b86174ff76d8a66a93.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2020.

IBGE. Trabalho Infantil- **PNAD Contínua 2016.** Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101388_informativo.pdf>. Acesso em: 08 abril 2020.

OLIVEIRA, Oris. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Estudo legal: o trabalho infantil doméstico em casas de terceiros no direito brasileiro.** Disponível em: < white.lim.ilo.org/ipec/documentos/est_legal_domest_brasil.pdf>. Acesso em: 04 de setembro de 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030.** Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/>>. Acesso em: 29 fev.2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; AN-DI; UNICEF. Coordenação Veet Vivarta. **Crianças invisíveis: o enfoque da imprensa sobre o Trabalho Infantil Doméstico e outras formas de exploração.** São Paulo : Cortez, 2003, Série mídia e mobilização social ; v.6. Disponível

em:< www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/ipecc/pub/criancas_invisiveis_332.pdf>. Acesso em: 05 de março de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Infantil**. Brasília: OIT, s/d. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 08 abr. 2020.

NEVES, Delma Pessanha. **A perversão do trabalho infantil: lógicas sociais e alternativas de prevenção**. Niterói: Intertexto, 1999.

REPORTER BRASIL. **Meia infância o trabalho infanto-juvenil no Brasil hoje**. _____.: Repórter Brasil: 2014. Disponível em: < escravonempensar.org.br/biblioteca/meia-infancia-o-trabalho-infantil-no-brasil-hoje/>. Acesso em: 05 março de 2020.

REPÓRTER BRASIL. **Brasil Livre de trabalho infantil: contribuições para o debate sobre a eliminação das piores formas do trabalho de crianças e adolescentes**. _____.: Repórter Brasil, 2015. Disponível em:< <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/02/Brasil-Livre-de-Trabalho-Infantil-Reporter-Brasil.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2020.

RIZZINI, Irene; FONSECA, Cláudia. **As meninas e o universo do trabalho doméstico no Brasil: aspectos históricos, culturais e tendências atuais**. Brasília: OIT, 2002. Disponível em:< http://white.lim.ilo.org/ipecc/documentos/final_praticas_cult_brasil.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2020.

OS DESAFIOS DE PROTEÇÃO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO

Nivea Corcino Locatelli Braga

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho acompanham a história da humanidade e constituem uma forma de produção de bens e serviços largamente impulsionada com o advento da revolução francesa e maximizada no mundo ocidentalizado, baseado na lógica consumerista.

Como dizia ARENDT (1981) a sociedade de consumidores constitui uma realidade e, uma vez que, o labor e o consumo são apenas dois lados do mesmo processo imposto às pessoas e pelas vicissitudes da vida, o homem se torna algoz de si mesmo.

Nesse cenário, a conquista dos direitos trabalhistas que hoje encontra espaço na Constituição da República Federativa do Brasil, na legislação trabalhista e em compromissos internacionais assumidos pelo Brasil foi fruto de lutas e reivindicações da própria classe operária, ainda que por meio de reivindicações realizadas por meio dos sindicatos representativos de classe.

Embora conquistados após processos constantes de lutas constantes, o avanço até aqui alcançado não se mostra inalterado.

Prova disso é a Reforma Trabalhista ocorrida no Brasil por meio da Lei nº. 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou boa parte da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e que resultou em verdadeiro retrocesso social nas conquistas trabalhistas até então alcançadas, sendo certo que diversos de seus dispositivos importam, ainda, em inconstitucionalidade direta face à Constituição, motivo que ensejou o ajuizamento de inúmeras Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's) junto ao Supremo Tribunal Federal, bem como a postura de muitos juízes em declarar a inconstitucionalidade incidentalmente no julgamento de processos.

A consciência da sociedade acerca dos direitos trabalhistas deve acompanhar a legislação vigente na matéria, sobretudo os direitos humanos garantidos a todos os indivíduos, sob pena de restarem letra morta, desprovida de eficácia na vida prática e passíveis de redução pelo legislador, como ocorreu na Reforma Trabalhista acima citada.

Nesse sentido, o princípio da proibição do retrocesso ou vedação ao retrocesso assume significativa importância, podendo-se encontrar na Carta Magna brasileira, dispositivos que asseguram a sua observância, a exemplo do art. 5, inciso XXXVI, que consigna que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada” e do art. 60, §4º, inciso IV da mesma Carta, que impede a edição de Emenda Constitucional tendente a abolir direitos e garantias individuais.

O referido princípio impõe um ponto limite a ser observado pelo legislador infraconstitucional, impedindo-o de retroceder na implementação dos direitos sociais, assim como nos objetivos traçados pelo constituinte originário.

Não é difícil concluir, portanto, que se traduz em retrocesso social a utilização, ainda na atualidade, de trabalhadores para desempenho de funções sem limitação de carga horária, em condições insalubres de labor, desprovidos de salário compatível com a profissão desempenhada, tempo de descanso entre outras práticas.

HOBSBAWN (2000:438), ressaltou, também, a luta pelos direitos humanos como um processo inacabado, a ser em muito ainda desenvolvido, sob pena do ressurgimento de uma barbárie, assim como as já experimentadas e que resultaram nas grandes guerras mundiais:

“A linguagem dos direitos humanos ainda é falada, mas num cenário diferente daquele do século XIX e do início do século

XX. A luta pelos direitos humanos ainda é vista, em diversos países, como parte de um programa geral pelo progresso da humanidade, em nível individual e coletivo, na direção de um futuro melhor e mais genuíno para o homem. Mas, em um número maior de países, os direitos humanos são hoje principalmente usados na defesa contra o ressurgimento de uma barbárie, que vem avançando sobre a sociedade dos homens desde a Primeira Guerra Mundial. Quem, nos dias de John Stuart Mill e Karl Marx, teria pensado que na década de 80 um dos principais direitos humanos a ser reivindicado na maior parte do mundo seria o direito de não ser torturado, ou o direito de os civis não serem massacrados em guerras, das quais eles se tornaram o alvo principal? Tanto na sociedade capitalista quanto na socialista e no que é chamado de ‘Terceiro Mundo’, as pessoas lutam pelas sociedades boas, justas e humanas que nunca se realizaram, mas também lutam pela manutenção, ou pelo retorno dos direitos e liberdades que foram obtidos, pelo menos parcialmente, durante os 150 anos em que, em comparação, o mundo progrediu, não importa se de forma instável, num sentido de um estado de maior civilidade bem como de prosperidade: a época da esperança e da confiança no progresso. O que nos reserva o futuro, não sabemos. Mas podemos dizer que uma das principais forças que impulsionaram o progresso da civilidade nos 150 anos entre a revolução norte-americana e a Primeira Grande Guerra, período em que ela sem dúvida progrediu, foi a que encontrou a expressão organizada nos momentos operários e socialistas do mundo ocidental”.

Nesse panorama, o empregado, parte mais vulnerável na relação jurídica de direito material visando o recebimento da contraprestação pecuniária e o reconhecimento por seus pares na sociedade em que vive se submete a condições indignas de trabalho e sofre mácula em seus direitos.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa é necessário examinar a ocorrência do *dumping* social no Direito do Trabalho, sua forma de manifestação e seus negativos efeitos no campo jurídico e social à luz do princípio constitucional nuclear da dignidade da pessoa humana.

1. A GÊNESE DO TERMO *DUMPING*

Imperioso verificar que o termo *dumping* teve sua origem na Inglaterra mais especificamente no Direito Comercial e era empregado para definir o exercício reiterado de comercialização de produtos e serviços com valores abaixo do preço de custo, com a finalidade de eliminação da concorrência.

Como ensina EMANUELLI (2005:51) atribui-se a Adam Smith a utilização pela primeira vez do termo *dumping* para se referir a uma situação econômica atrelada à prática do que se denomina hodiernamente de subsídio.

A ambientação internacional do *dumping* e o avanço da prática se devem à face negativa do expansionismo industrial e da globalização das trocas, responsável pela deterioração da ética no comércio internacional, o que contribuiu para a *interiorização do dumping*, no processo de absorção do instituto para aplicação em âmbito nacional.

No Brasil, o Supremo Tribunal Federal desde os idos de 1970 tem analisado casos envolvendo a prática do *dumping*, especialmente no tocante à fixação de pauta de valor mínimo pelo Conselho de Política Aduaneira no que se refere a preços de produtos importados e a existência ou ameaça de dano à indústria brasileira.

A temática ganhou contornos expressivos com o protocolo em 02 de julho de 2009 da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF 177-DF, tendo como requerente a Associação Nacional dos Produtores de Alho com pedido de declaração de inconstitucionalidade das decisões judiciais que autorizam a importação de alho oriundo da República Popular da China sem o recolhimento do direito antidumping estatuído pelo Poder Executivo, pugnando pela constitucionalidade da Resolução que fixa o direito antidumping, com efeito *erga omnes*, vinculante e *ex tunc*.

Em termos de normatização, ainda no século XXI foi publicado o Decreto n.º 8.058 de 26 de julho de 2013 regulamentando os procedimentos administrativos relativos à investigação e à aplicação de medidas antidumping disciplinando os comeditamentos quando a importação de produtos puder causar dano à indústria doméstica.

2. APLICABILIDADE DO *DUMPING* SOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

Ainda que historicamente o termo *dumping* tenha sido utilizado para indicar as práticas de concorrência desleal no âmbito internacional, atualmente, o instituto é manejado para se referir à adoção das práticas ilegais no mercado interno, é a chamada interiorização do *dumping* social.

Assim o instituto incide diretamente no Direito do Trabalho, já que afeta o empregado, parte mais vulnerável na relação laboral, o que é corroborado pela deterioração do contrato individual de emprego em benefício da obtenção do lucro pelo empregador com mácula às obrigações e encargos sociais do empregado.

O não pagamento de Direitos Trabalhistas mínimos garantidos pela Constituição da República Federativa do Brasil, a exploração do trabalhador, a precarização das condições empregatícias, a busca desenfreada pelo lucro, a redução de despesas, a exposição do empregado a trabalhos insalubres ou perigosos, denotam a prática do *dumping* social.

Para MAIOR (2007) o compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais foi institucionalizado em documentos internacionais após a segunda guerra mundial, assim, os Direitos Sociais (Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social, com inserção nas Constituições) constituem a fórmula criada para desenvolver o que se convencionou chamar de capitalismo socialmente responsável.

A Constituição da República Federativa do Brasil no artigo 1º, III e IV consagrou o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como princípios fundantes do Estado Democrático de Direito, os quais devem nortear as relações travadas na seara laboral.

Pode-se afirmar que a Carta Magna é uma Constituição Social que tende a repelir a exploração do homem pelo homem, o tratamento degradante ou qualquer outra forma de amesquinhar os direitos e interesses da parte mais frágil na relação jurídica.

Não pode se admitir nessa quadra da história que os interesses econômicos das grandes empresas mitiguem o respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho.

Infere-se que, o rechaço às normas de caráter social propicia para o agressor uma vantagem econômica frente aos seus concorrentes, o

que enseja risco de instabilidade social e o rebaixamento de vida do trabalhador.

O legislador constituinte originário optou por proteger os valores sociais do trabalho e agasalhou no artigo 7º da Lei Maior os Direitos Sociais Trabalhistas, que devem pautar não apenas os interesses daqueles que trabalham, mas de toda a sociedade, que não pode compactar com as práticas reiteradas de parcela de empregadores que não raro tratam o trabalhador como um instrumento para atingimento do lucro, conforme defende SEVERO (2010).

Dentre os princípios que regem a ordem econômica e financeira constata-se que a valorização do trabalho e da livre iniciativa tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

A hodierna competitividade empresarial impulsionada por inúmeros fatores como: robotização, quebra de barreiras alfandegárias, uso de nanotecnologia, explosão de tecnologias revolucionárias não podem servir de salvo conduto para o envilecimento dos direitos dos empregados.

Como ápice do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição da República Federativa do Brasil possui uma diretriz de proteção à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, não agasalhando as práticas abusivas perpetradas por aqueles que desejam obter o lucro a qualquer preço em detrimento dos interesses sociais.

A crise econômica, as mudanças na política industrial do Estado ou em sua política cambial segundo DELGADO (2012:199) não podem ser acolhidas como excludentes ou atenuantes das responsabilidades trabalhistas do empregador este possui deveres mínimos que devem ser cumpridos com eticidade.

3. DA EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana enquanto fundamento da república constitui valor supremo tutelado pela Carta Maior, cabendo ao Estado, na condição de guardião dos valores fundantes do Estado Democrático de Direito repelir qualquer ato tendente à ignomínia do instituto.

Não deriva a dignidade originariamente da lei, mas de uma razão ético-jurídica preexistente, com intuito de elidir crueldades, atrocidades, violências, desrespeitos, praticados pelos homens uns contra os outros, em sua trajetória histórica, alicerçadas por desigualdades.

A premissa do homem como possuidor de dignidade é antecedente ao direito, segundo BRAGA (2014) o Brasil acompanhando a tendência europeia de países como a Alemanha, também saída de um regime totalitário, acolheu e elencou a dignidade da pessoa humana, como um princípio jurídico fundamental nuclear, inalienável, donde se desdobram os outros direitos fundamentais da pessoa.

A aceitação universal de valores comuns superiores, de um núcleo de direitos inderrogáveis se constrói e se ergue sobre o reconhecimento, por todas as culturas, da dignidade do ser humano, denotando a universalidade dos direitos humanos, emanada da consciência jurídica universal como apregoa TRINDADE (1997:301), em oposição as posturas relativistas.

Assim quando se fala equivocadamente em direito à dignidade, se está, em verdade, a considerar o direito ao reconhecimento, respeito, arrimo, promoção e desenvolvimento da dignidade, como pontua SARLET (2012:84).

Nesse sentido, SARLET (2012:84) identifica que a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental reverbera a certeza de que o artigo 1º, III da Constituição da República Federativa do Brasil contém uma declaração de conteúdo ético e moral e constitui uma norma jurídico-positivada, com *status* constitucional formal e material carregado de eficácia.

Para PIOVESAN (2005:44) a dignidade da pessoa humana reforça, sobretudo, a esperança de um horizonte moral, pautado pela gramática da inclusão, do acolhimento, refletindo a plataforma emancipatória dos tempos hodiernos.

A ordem social deve ser construída alicerçada na pessoa humana, que é a primeira realidade com que se depara o direito, pois sem ela não ocorrerá fato nem ato de veemência jurídica. Não se trata de uma concepção individualista do direito, já que a sociedade é também uma realidade indiscutível, na qual se operam os fatos e atos jurídicos, nos termos defendidos por OLIVEIRA (2000:11).

Para o citado autor constata-se a existência de uma tensão permanente entre os valores do indivíduo e os valores da sociedade, surgindo à necessidade constante de composição entre esses grupos de elementos, de modo que venha a ser reconhecido o que toca ao indivíduo em uma ordenação capaz de conjugar as duas forças.

O princípio da dignidade como qualidade substancial do homem configura expressão da essência da pessoa humana e constitui o fundamento da ordem política e da paz social, despontando-se segundo SZANIAWSKI (2005), como uma fonte de direitos sendo dotado de eficácia vinculante em relação ao poder público e seus órgãos e em relação aos particulares, podendo trazer limitações às liberdades públicas.

As empresas devem atuar com ética, respeitando os Direitos trabalhistas, especialmente aqueles preconizados na Carta Magna e em outros diplomas normativos, tendo como vértice o arrimo à dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Em busca de obtenção de lucro e de vantagens econômicas, os conglomerados econômicos atuam de forma temerária, perpetrando agressões reincidentes e inescusáveis aos Direitos trabalhistas, gerando danos não somente ao trabalhador, mais a sociedade e aos poderes constituídos.

O *dumping* social fomenta à deterioração do contrato individual de emprego em benefício do lucro do empregador com sacrifício das obrigações e encargos sociais tutelares do empregado atingindo indiretamente as empresas concorrentes.

Atualmente o que se vê é a utilização artilosa do direito, *in casu*, do Direito do Trabalho, para a obtenção de um macrorresultado econômico do *dumping* pelo esmagamento da concorrência empresarial e o conseqüente desrespeito aos direitos preconizados na legislação.

Esse fenômeno ganha contornos dramáticos nos tempos atuais, em uma sociedade liberal marcada pelo movimento, pela fluidez, pela flexibilidade, indiferente como nunca antes se foi, dos princípios estruturantes da modernidade que precisaram adaptar seu ritmo hipermoderno para não desaparecer, como ensina LIPOVETSKY (2009).

Nesse cenário, a luta pela dignidade humana é a razão da luta pela democracia e pela justiça, assim, o direito não pode se limitar a meras declarações de boas intenções ou postulados metafísicos que expo-

nham uma definição da natureza humana encapsulada, apartada das situações vitais. Ao revés, os direitos humanos constituem a afirmação da luta do ser humano para ver cumpridos seus desejos e necessidades nos contextos situacionais, como pontua PIOVESAN (2009:20) .

Entenda-se por dignidade a obtenção igualitária e não hierarquizada de respeito ao ser humano, afinal a dignidade é um fim material que faz com que a vida seja “digna” de ser vivida, como ensina FLORES (2009:31).

Baseado nessas premissas, cabe ao Poder Judiciário coibir e rechaçar as violações diretas e indiretas a dignidade da pessoa humana, como forma de preservá-la contra todas as formas de abuso.

4 . DO DIREITO EM SEU *LOCUS* DE MATERIALIZAÇÃO

O direito deve ser investigado em seu *locus* de atuação, assim é necessário perquirir o atuar do Poder Judiciário brasileiro face à temática do *dumping* social.

Milhares são as demandas individuais ajuizadas diariamente no Brasil por trabalhadores visando o reconhecimento de direitos e o recebimento de verbas e de indenizações ignoradas pelos empregadores, fato que tem contribuído para a significativa sobrecarga do Poder Judiciário.

O que inclusive foi reconhecido no julgamento do Recurso Ordinário n.º 0049300-51-2009-5-15-0137 de relatoria do Juiz Jorge Luiz Souto Maior integrante do Tribunal Regional do Trabalho de 15ª Região. No referido processo se discutiu a prática reiterada do empregador em suprimir o pagamento das horas extras trabalhadas por uma funcionária, sendo fixada indenização no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a título de dano social.

Para MAIOR (2007) o Poder Judiciário não pode assistir passivamente o aviltamento dos direitos dos empregados pelos empregadores e se limitar a julgar as demandas individuais propostas fixando indenizações em valores módicos, sendo essencial uma postura no intento de coibir a prática do *dumping* social.

Diante desse panorama, a mácula cotidiana aos Direitos trabalhistas, o rechaço às normas respectivas foi reconhecido pela Associação

dos Magistrados da Justiça do Trabalho que em sua em sua 1ª Jornada de Direito Material e Processual realizada em 2007, veiculou o Enunciado nº. 4, com o seguinte teor:

“Dumping Social”. Dano à sociedade. Indenização suplementar. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos artigos. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT.”

A prática do *dumping* tumultua a ordem jurídica do mesmo modo que aniquila a ordem social e não deve ser agasalhada pelo Poder Judiciário.

No que concerne à reparação, o tema em questão atrai a aplicação do provimento jurisdicional designado na experiência americana de *fluid recovery* ou ressarcimento fluído ou global, que ocorre quando o magistrado apena o réu de forma macro, objetivando que o dano coletivo seja reparado, ainda que não se saiba quantos e quais foram os prejudicados e mesmo tendo sido a ação intentada por um único indivíduo que alegue o próprio prejuízo, como ensina MAIOR (2007).

O cotidiano dos magistrados na seara laboral tem denotado que os conflitos sociais que chegam à justiça do trabalho envolvem o desrespeito reiterado aos direitos dos empregados pelos grandes conglomerados econômicos na condição de empregadores.

Em cada demanda particular manifesta-se a corporificação de interesses de trabalhadores, de indivíduos que se dirigem ao Poder Judi-

ciário para reclamar seus direitos amesquinçados diuturnamente pelas empresas com as quais possuem vínculo empregatício.

O direito não pode olvidar dos conflitos sociais que permeiam a sociedade, a compreensão das especificidades que norteiam cada caso concreto levado a juízo é necessária para que o Poder Judiciário possa cumprir com seu papel, na preservação dos Direitos Sociais fundamentais, mormente em um país periférico como o Brasil, marcado pelas flagrantes injustiças sociais.

Por esta razão, cabe ao Poder Judiciário analisar a possibilidade de não se limitar a fixar condenações irrisórias nas ações individuais, quando se deparar com a prática do *dumping* social nas ações afetas a sua competência.

Para tanto, nas reclamações trabalhistas em que se constatar agressões reincidentes ou ações deliberadas, conscientes e economicamente inescusáveis de desrespeito a ordem jurídica, consubstanciadas em condutas omissivas com comissivas como: ausência da assinatura da CTPS, utilização fraudulenta de cooperativas de trabalho, do instituto da terceirização, não pagamento de salários em atraso, submissão do empregado a fazer horas extras habituais sem marcação de cartão de ponto ou outra forma similar, pagamento de salários “por fora”, não recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, não pagamento das verbas rescisórias, não concessão de férias, não concessão de intervalo para refeição e descanso, trabalho em condições insalubres ou perigosas entre outras, a condenação pode ser fixada com efeito pedagógico e punitivo visando a reparação específica pertinente ao dano social praticado, fixada *ex officio* pelo juiz da causa, como ensina MAIOR (2007).

Essa técnica processual visa à preservação da ordem jurídica, sendo despiciendo o argumento dos que sustentam tratar-se de exacerbação dos poderes conferidos ao julgador, ao revés o objetivo é a tutela dos Direitos Sociais, especificamente dos Direitos Sociais fundamentais garantidos pela Constituição da República Federativa do Brasil no que toca a relação de emprego.

O juiz no exercício de seu *mister* pode se valer dos mecanismos de coerção indireta, a fim de dotar as decisões proferidas de efetividade, nesse sentido as medidas de apoio inscrevem-se no poder coercitivo e no poder geral de efetivação das decisões judiciais.

Como assevera BRAGA (2015:241) é de se notar que cada ato praticado no processo demanda a produção de determinados efeitos jurídicos, devendo as partes atuar com probidade, responsabilidade, eticidade e boa-fé, para propiciar uma ambiência de cooperação processual que constituiu um dos motes estruturais do ordenamento jurídico processual.

Nesse cenário, como fundamento positivista da reparação do dano social elenca-se as regras veiculadas nos artigos 186, 927 e 944 do Código Civil, e nos artigos 832, § 1º, e 652, “d”, da CLT, inseridos, no âmbito das contendas individuais.

É oportuno ressaltar que, o art. 81, do Código de Defesa do Consumidor preconiza que a “defesa dos interesses e Direitos dos consumidores e das vítimas” pode ser exercida em juízo individualmente, buscando-se uma tutela plena para o respeito à ordem jurídica, o que é corroborado pelo disposto no artigo 83 do citado diploma legal, ao asseverar que “a defesa dos Direitos e interesses protegidos por este código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela”, seguido do artigo 84 que garante ao juiz a possibilidade de proferir decisão alheia ao pedido formulado, visando a assegurar o resultado equivalente ao do adimplemento.

A Consolidação das Leis do Trabalho não foi alheia ao fenômeno, atribuindo ao juiz amplos poderes instrutórios, nos moldes veiculados pelo artigo 765 e liberdade para solução justa do caso na perspectiva da equidade, conforme estatuído nos artigos 8º e 766, a fim de tutelar os efeitos sociais, conforme regra expressa do artigo art. 652, “d” da CLT. A aplicação por analogia da incidência dos preceitos do Código do Consumidor, para correção das práticas ilegais que ocorrem nas relações de trabalho, é adequada, eis que o consumo se insere na mesma lógica do capitalismo de produção que o Direito do Trabalho regula e organiza.

A Justiça do Trabalho possui competência para aplicar todas as regras citadas, afinal a política econômica, o consumo e as relações de trabalho estão ligadas de forma indissolúvel à mesma lógica. Ademais, os efeitos jurídicos dos ilícitos constados integram à competência derivada, esclarecendo que a Emenda Constitucional 45 de 2004 atribuiu à Justiça do Trabalho competência para todas as repercussões jurídi-

cas relativas à exploração do trabalho humano no contexto produtivo, conferindo-lhe, a tarefa de executar as contribuições previdenciárias decorrentes das suas decisões.

Dessa forma resta claro, que o magistrado possui um compromisso com a ordem jurídica vigente, com os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, devendo zelar de forma efetiva pelos Direitos Fundamentais insertos na Carta Magna, repelindo o *dumping* social praticado de forma reiterada pelas empresas empregadoras.

Sabe-se que o Direito Processual Civil tem aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, assim o tema ora em estudo desafia a formação de precedentes para se firmar como tese jurídica robusta.

Como ensina BRAGA (2015:427) O processo judicial constitui uma atividade complexa que se desenvolve em contraditório, assim os mecanismos para coibir as práticas antidumping visando a proteção da dignidade da pessoa humana devem ser examinados pelo Poder Judiciário, observados os princípios constitucionais da ampla defesa, do contraditório, com ênfase a proporcionalidade e a razoabilidade, mormente em um Estado Democrático de Direito.

Nessa toada, cabe ao Poder Judiciário analisar as ações que envolvam o *dumping* social nos processos de sua competência.

CONCLUSÃO

Um traço característico da hipermodernidade é a perspectiva das organizações que atuam como um verdadeiro poder soberano paralelo ao aparato estatal, regendo a vida das pessoas, produzindo seus desejos, direcionando suas escolhas, suas relações, ditando seu modo de viver, impactando diretamente os trabalhadores na relação laboral.

Nessa confluência de fatores, o *dumping* social tem sido intensificado no século XXI produzindo efeitos perniciosos não só ao trabalhador, mais também a sociedade, aos poderes constituídos, comprometendo a aplicação efetiva dos Direitos Fundamentais do empregado, que fica à mercê dos interesses econômicos e demais manobras patronais e de grandes conglomerados econômicos.

Não é plausível que em um país que se autorreferencia como um Estado Democrático de Direito, haja desrespeito reiterado aos Direitos

Sociais, com mácula direta ao princípio estrutural constitucional da dignidade da pessoa humana.

Assim, o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano ao lado da ética e da sustentabilidade, para que seja fomentado o *fair trade*, o consumo consciente e capitalismo colaborativo, primando pela sustentabilidade econômica, social e ambiental.

A competitividade no mundo atual é implacável e contribui para desumanização, nesse cenário, a dignidade da pessoa humana é vilipendiada diuturnamente convidando o Poder Judiciário para uma análise das práticas antidumping.

Não se pode negar que, a indenização que advém da prática do dano social é tema que causa dissenso na doutrina e jurisprudência, devendo ser objeto de apreciação acurada pelo julgador que deverá avaliar as especificidades insertas no caso concreto levado a juízo, sopesando os princípios constitucionais e processuais que permeiam a matéria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1981.

BRAGA, Nivea Corcino Locatelli. **Formação, suspensão e extinção do processo**. In: Luis Carlos de Araujo e Cleyson de Moraes Mello (Coord.). **Curso do Novo Processo Civil**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2015, p., 241.

. **Indenização por Dano Moral como forma de tutela ante a violação da Dignidade da Pessoa Humana e o Nefasto Ativismo Judicial**. Coletânea de Artigos Científicos: Celebração ao XIV Intercâmbio dos Cursos de Direito da Estácio. 2014.

. **Procedimentos Especiais de Jurisdição Contenciosa: Consignação em Pagamento**. In: Luis Carlos de Araujo e Cleyson de Moraes Mello (Coord.). **Curso do Novo Processo Civil**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2015, p., 427.

BRASIL. **Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 21^a ed., 2019.

BRASIL. **Código de Defesa do Consumidor**. São Paulo: Saraiva, 21^a ed., 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 21^a ed., 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: 1988.

BRASIL. **Decreto 8.057 de 23 de julho de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d8058.htm>. Acessado em> 05 de abril de 2020.

BRASIL. **Lei 13.105 de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. São Paulo: Saraiva, 21^a ed., 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 177-DF**, Relator Ministro Luís Roberto Barroso. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp>>. Acessado em> 05 de abril de 2020.

BRASIL. **Enunciado 4 ANAMATRA**. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/jornada/index.cfm>>. Acessado em> 05 de abril de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **RESP. 1.165.986 – SP**, 1^a Turma do STJ, Relator Ministro Luiz Fux, julgado em 16.11.2010. Publicado no DJE em 04/02/2011. Disponível em <<http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=tortura&processo=1165986&& b=ACOR&thesaurus=JURIDICO>>. Acessado em> 05 de abril de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região. **RO n.º 0049300-51-2009-5-15- 0137**. Relator Juiz Jorge Luiz Souto Maior. Publicado em 27/04/2012. Disponível em<<http://portal.trt15.jus.br/deciso-es-gsa>>. Acessado em> 05 de abril de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a. ed. São Paulo: LTr, 2012.

- EMANUELLI, Gisela Biacchi. **Comércio exterior brasileiro e dumping: breve enfrentamento sobre uma barreira não-alfandegária.** Revista de Direito da Concorrência, n.º. 7, jul./set. 2005.
- FLORES, Joaquín Herrera. **A (re) invenção dos direitos humanos;** tradução de Carlos Alberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.
- HOBSBAWN, Eric. **Mundos do trabalho.** Tradução de Waldes Barcellos e Sandra Bedran. Rio de Janeiro. Paz e terra: 2000.
- LIPOVETSKY, G. **Os Tempos Hipermodernos.** São Paulo, Barcarolla, 2004.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Dano Social e sua Reparação.** Vol. 71, n.º 11, Novembro de 2007, Revista LTr.
- OLIVEIRA, Almir de. **Curso de Direitos Humanos.** Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- PIOVESAN, Flávia. **Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos.** Cadernos de Pesquisa, v. 35, n. 124, 2005.
- _____. Flávia. In: Joaquín Herrera Flores. **A (re) invenção dos direitos humanos;** tradução de Carlos Alberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.
- SEVERO, Valdete Souto. **O dano social ao direito do trabalho.** Caderno da AMATRA IV. Porto Alegre, 2010.
- SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos da Personalidade e sua Tutela.** 2ª .ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos,** volume III, Porto Alegre, S.A. Fabris Ed., 1997.

RESUMOS

O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A REFORMA LABORAL NO BRASIL E NO MUNDO

Bruno Tavares Padilha Bezerra

Resumo

O presente trabalho pautou-se no estudo da Dignidade da Pessoa Humana frente a reforma trabalhista no mundo e no Brasil. Para isso iniciou-se o estudo considerando os aspectos da origem do Direito do Trabalho. Busca compreender o trabalho, as transformações econômicas e seus reflexos no mundo laboral. Depois fora realizado o estudo do pensamento econômico, do liberalismo e do intervencionismo, bem como deste no Brasil. O aprofundamento para o entendimento da flexibilização com relação ao seu conceito e teóricas que levou a realizar levantamento da mesma junto a União Européia e a países Europeus que são exemplos de liberalismo e de reformas que deram aos seus povos poucos direitos e muita liberdade para negócios, enquanto outros membros como a Espanha e Portugal que possuem maiores garantias, mas que passaram por flexibilizações e por terem maior ligação através de suas histórias juntamente ao Brasil e aos demais países da América Latina foram objeto de análise. Assim, pauta-se no aprofundamento em Estados desenvolvidos e que têm o liberalismo como mola mestra e com outros ligados a nosso Estado por situação histórica. Então após a União Européia e alguns países da Europa passamos para a análise do Mercosul, unasul e prosul, bem como das reformas laborais na Argentina, Chile e

Uruguai. A segunda parte apresenta o desenvolvimento o qual se deu com o entendimento da origem do Direito do Trabalho no Brasil e do desenvolvimento da flexibilização brasileira desde como o direito do trabalho foi pautado nas Cartas Magnas de nosso País, bem como o tipo de flexibilização que adotamos, as medidas de flexibilização utilizadas antes da reforma trabalhista de 2017, como a terceirização, o contrato de tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, a microempresa e empresa de pequeno porte e a jornada de trabalho. Finalizando o segundo momento passo ao aprofundamento da reforma trabalhista no Brasil, suas mudanças, suas críticas e possíveis inconstitucionalidades e posicionamento da Ordem dos Advogados do Brasil e de algumas entidades. Finalmente, tivemos um terceiro passo onde chega-se ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Para isso fora estudado os Direitos Fundamentais e Sociais e sua evolução, os Direitos Sociais relativos aos trabalhadores na Constituição Brasileira, os Princípios Constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho, a volta a Dignidade Humana enquanto Princípio e o Estado Democrático e Social de Direito, bem como a Constituição Brasileira e a flexibilização e a análise da Dignidade Humana em sua origem, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na jurisprudência de nosso Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho, também quanto ao estudo da Dignidade da Pessoa Humana na reforma trabalhista brasileira perante o Tribunal Superior do Trabalho com um aprofundamento quanto a Instrução Normativa deste para com as mudanças quanto ao processo trabalhista. Por fim, vieram as conclusões. A metodologia utilizada pautou-se no estudo de doutrinas de libros abaixo indicados, artigos, ainda na análise de decisões e posicionamentos do STF e TST, com o estudo portanto, bibliográfico e analítico. O Princípio da Dignidade Humana funciona como mola mestra de contenção de reformas legais que ataquem as garantias sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2008, p. 86.

BAGNOLI, Vicente. ***Direito econômico***. São Paulo: Atlas, 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/43911/intervencionismo-estatal-novo-perfil-do-estado>. Acesso em: 19 abr. 2019.

BARATA-MOURA, José, CHITAS Eduardo, MELO ,Francisco e PINA, Álvaro. *Obras escolhidas*.

Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/escolhidas/index.htm> - Acesso em: 20 maio 2011.

BRASIL, Constituição. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm/ Acesso em: 26 maio 2019.

BOBBIO, Norberto *apud* BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 26. ed. 2011.

BOBBIO, Norberto *apud* CARVALHO, Felipe Grangeiro de. Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 25 maio 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43553&seo=1>. Acesso em: 16 jul. 2018.

BODART, Cristiano. Disponível em: <https://cafecomsociologia.com/origem-da-palavra-trabalho/>. Acesso em: 19 abr. 2019.

BONAVIDES, Paulo *apud* CARVALHO, Felipe Grangeiro de. Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 25 maio 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43553&seo=1>. Acesso em: 16 jul. 2018.

BREUS, Thiago Lima *apud* CARVALHO, Felipe Grangeiro de. Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 25 maio 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43553&seo=1>. Acesso em: 16 jul. 2018.

- CABALLERO HARRIET, Francisco Javier. *Algunas claves para otra mundialización*. 1. ed. República Dominicana: Txalaparta, 2009.
- CAL BARREDO, María Luz de la; BENGOETXEA ALKORTA, Aitor. La flexiseguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales. In: AA.VV., *La nueva Estrategia Europa 2020: una apuesta clave para la UE en el s. XXI*, Eurobask, 2011.
- CARVALHO, Felipe Grangeiro de. Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível. *Porrayanesantos*. Acesso em: 2016.
- CARVALHO, Felipe Grangeiro de. Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 25 maio 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43553&seo=1>. Acesso em: 16 jul. 2018.
- CASAS BAAMONDE, M. E, La eficacia y la eficiencia del Derecho del Trabajo: reflexiones sobre un Derecho cuestionado por la economía y el desempleo. *Relaciones Laborales*, 10, 2014.
- CONSTANTINO, Rodrigo. *O milagre do emprego*. Disponível em: <http://rodrigoconstantino.blogspot.com/2007/06/o-milagre-do-emprego.html> - Acesso em: 28 maio 2011.
- Direitos Trabalhistas na Irlanda: Como funcionam?* Disponível em: <https://direitosbrasil.com/direitos-trabalhistas-na-irlanda-como-funcionam/>. Acesso em: 20 abr. 2019.
- DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria Geral dos Direitos Fundamentais*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- GALIANA MORENO, Jesús M^a. Algunos tópicos e incongruencias de las reformas del “mercado de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 2014, Núm. 161 (febrero) Estudios.
- GÓMEZ, Manuel V. *A reforma da Espanha que inspirou Temer: mais empregos (precários) e com menores salários*. Disponível

em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487_352960.html. Acesso em: 11 jun. 2019.

GONZAGA, Gustavo. *Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil*. Disponível em: <http://www.rep.org.br/pdf/69-8.pdf>. Acesso em: 28 maio 2011.

<http://www.midiaindependente.org/pt/red/2008/05/419940.shtml>. Acesso em: 20 maio 2011.

LEITE, Jorge. La reforma laboral en Portugal. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Princípios básicos do Comunismo*.

MELLO, Cleyson de Moraes; MOREIRA, Thiago. *Direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2015.

MENDES, Gilmar *apud* CARVALHO, Felipe Grangeiro de. Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 25 maio 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43553&seo=1>. Acesso em: 16 jul. 2018.

MENDES, Gilmar *apud* CARVALHO, Felipe Grangeiro de. Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 25 maio 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43553&seo=1>. Acesso em: 16 jul. 2018.

MISES, Ludwig Von. *Salários e subsistência*. Disponível em: <http://www.mises.org.br/ArticlePrint.aspx?id=738>. Acesso em: 20 maio 2019.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. El espíritu de las leyes laborales. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 164, 2014.

MORAES, Guilherme Peña *apud* CARVALHO, Felipe Grangeiro de. Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível. *Conteúdo Ju-*

ridico, Brasília-DF: 25 maio 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43553&seo=1>. Acesso em: 16 jul. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

O que é OIT – Organização Internacional do Trabalho?

Disponível em: <https://www.blogsegurancadotrabalho.com.br/2015/08/o-que-e-oit.html>. Acesso em: 19 abr. 2019.

PAULO, João. *Reconhece aos missionários o direito aos meios de subsistência*. http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_po.html. Acesso em: 20 maio 2011.

PÉREZ, José Luis Monereo, **¿Qué Sentido Jurídico-Político Tiene La Garantía Del Derecho “Al Trabajo” En La “Sociedad Del Riesgo”?** 2014.

Proposição n. 49.0000.2017.004049-7/COP. Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista, aprovado na Câmara dos Deputados (PL 6787/2016 – Câmara Federal e PLC 38/2017 – Senado Federal).

PROUDHON, Pierre-Joseph. *O que é propriedade?* Disponível em:

Raquel Veras Franco – Analista Judiciária – CGED/TST. <http://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+4.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2019.

Relações de trabalho ao longo dos tempos. Disponível em: <http://www.cursosiba.com.br/noticias/475-clt.html>

RELACIONES LABORALES, N° 12, 23 de jun. De 2010, Editar LA LEY.

SALA FRANCO, Tomás. Puntos críticos para un debate sobre la reforma laboral de 2012. *Relaciones Laborales*, 10, 2013.

SALA FRANCO, Tomás. Puntos críticos para un debate sobre la reforma laboral de 2012. *Relaciones Laborales* 10, octubre de 2013, Nº 10, 1 de oct. de 2013, Editorial Wolters Kluwer

SARLET, Ingo Wolfgang *apud* CARVALHO, Felipe Grangeiro de. Os direitos fundamentais à luz do princípio da proibição do retrocesso social e da cláusula de reserva do possível. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 25 maio 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43553&seo=1>. Acesso em: 16 jul. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*. Disponível em: http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/U_Fato_Direito/article/view/4662/ Acesso em: 29 abr. 2019.

NANOTECNOLOGIAS E RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO: POSSIBILIDADES PARA A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO

Rudinei Jose Ortigara

RESUMO:

O processo de inovação tecnológica é tido como fundamental para o desenvolvimento de atividades econômicas e sociais. Setores empresariais vêm adotando em seus sistemas produtivos nanotecnologias como elemento competitivo, de modo a potencializar ou inovar a produção (PINTEC 2016; ABDI, 2019). Devido à dimensão da matéria trabalhada, ou das potencialidades obtidas na escala nano, as aplicações são inúmeras e crescentes (ISSO TC 229, 2005). Mas nem tudo são potencialidades positivas; há, também, riscos, que, devido à escala diminuta, bem como da alteração das potencialidades da matéria, podem apresentar uma série de riscos à saúde e segurança humana, extensível ao ambiente de trabalho (ABDI, 2010; GRUPO ETC, 2005; FUNDACENTRO, 2018; CIEL, 2016; EU-OSHA), vez que os trabalhadores, envolvidos diretamente em processos produtivos, manipulam diretamente nanomateriais. A preocupação da presente pesquisa, portanto, está em verificar possíveis parâmetros para a gestão de riscos e

incertezas ligadas à nanotecnologia no ambiente de trabalho, de modo a evitar riscos à saúde e segurança do trabalhador, pois ausente legislação ou normativa específica com tal finalidade, ao contrário do que já ocorre em algumas partes do mundo, como no âmbito da União Europeia (EU-OSHA, 2018). A hipótese é a de que mesmo ante a ausência de normativas específicas para a gestão de riscos, poder-se-á adotar o princípio da precaução para assegurar a saúde e segurança do trabalhador no ambiente laboral. O objetivo consequente é o de verificar se o princípio da precaução pode ser adotado como fundamento para a gestão de riscos diante das incertezas, e se é eficiente, de modo a evitar possíveis lesões a saúde e segurança do trabalhador. Para o desenvolvimento da pesquisa se utiliza de metodologia analítica e hipotético-dedutivo, com aspectos transdisciplinares, a partir de pesquisa bibliográfica e análise de alguns dados disponibilizados em pesquisas anteriores. Após a pesquisa, concluiu-se que a hipótese se confirma, pois mesmo diante da ausência de normativas específicas, ou de previsão legal clara no âmbito do direito trabalhista, o princípio constitucional da precaução pode ser adotado como fundamento para a gestão de riscos no ambiente de trabalho, diante das incertezas e riscos não conhecidos da aplicação de nanoelementos nos processos produtivos, o que evitaria possíveis lesões, derivadas de adoção de procedimentos dos quais se desconhecem os riscos, ou sobre os quais pairam incertezas acerca dos impactos na saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Inovação nanotecnológica; Riscos e incertezas; Princípio da Precaução; Proteção ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL (ABDI). **Cartilha sobre nanotecnologia**. Disponível em <http://www.abdi.com.br/Estudo/Cartilha%20nanotecnologia.pdf>. Acesso em: 10/06/2019.

_____. **Nano, um mercado de macrooportunidades**. Disponível em <https://www.abdi.com.br/postagem/nano-um-mercado-de-macrooportunidades>. Acesso em: 15/08/2019.

ALVES, Oswaldo. Nanotecnologia, nanociência e nanomateriais: quando a distância entre presente e futuro não é apenas questão de tempo. **Revista Parcerias Estratégicas**, Brasília, n. 18, p. 23-40, 2004.

BECK, Ulrich. **La Sociedad del Riesgo**: hacia una nueva modernidad. Barcelona: Paidós, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 15.08.2019.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BUZBY, Jean C. Nanotechnology for food applications: more questions than answers. **The Journal of Consumer Affairs**, Nova York, 44(3):528-545, 2010.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 5.133/2013: Regulamenta a rotulagem de produtos da nanotecnologia e de produtos que fazem uso da nanotecnologia**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=567257>>. Acesso em: 12/07/2015.

_____. **Projeto de Lei, de nº 6.741/2013: Dispõe sobre a Política Nacional de Nanotecnologia, a pesquisa, a produção, o destino de rejeitos e o uso da nanotecnologia no país, e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=600333>>. Acesso em: 12/07/2015.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEITE, José Rubens Morato. **Direito constitucional ambiental brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CIEL, 2016. **Declaration: Precautionary Approach Critical on Waste Containing Nanomaterials**. Disponível em: <<http://www.ciel.org/news/declaration-precautionary-approa>>

ch-critical-on-waste-containing-nanomaterials>. Acesso em: 18.jun.2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípio de direito individual e coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DREXLER, E. Os nanossistemas: possibilidades e limites para o planeta e para a sociedade. *In*: NEUTZLING, I.; ANDRADE, P. F. C. (org). **Uma Sociedade pós-humana: possibilidades e limites das nanotecnologias**. São Leopoldo: UNISINOS, 2009.

ENGELMANN, W.; FLORES, A. S.; WEYERMÜLLER, A. R. **Nanotecnologias, Marcos Regulatórios, Direito Ambiental**. Curitiba: Honoris Causa, 2010.

ENGELMANN, W.; HOHENDORFF, R. V. De Eric Drexler a Erik Jayme - as respostas que o direito (ainda Não) tem para a questão das nanotecnologias. *in*: ROVER, A. J.; SIMÃO FILHO, A.; PINHEIRO, R. F (Orgs.). **Direito e Novas Tecnologias**. Florianópolis, FUNJAB, 2013.

FEYNMAN, Richard P. Há mais espaço lá embaixo. *In*: **Revista Parcerias Estratégicas**. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, n. 18, ago. 2004, p. 137-156.

FOLADORI, Guillermo; INVERNIZZI, Noela. **Os trabalhadores da alimentação e da agricultura questionam as nanotecnologias**. S.d. Disponível em: <http://www6.rel-uita.org/nanotecnologia/trabajadores_cuestionan_nano-full-por.htm>. Acesso em: 17.out.2019.

FORNASIER, Mateus de Oliveira. **Diálogo ultracíclico transordenal: possível metodologia para a regulação do risco nanotecnológico para o ser humano e o meio ambiente**. Tese (Doutorado em Direito). São Leopoldo: Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Programa de Pós-Graduação em Direito), 2013.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO, DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – FUNDACEN-

TRO. **Nota Técnica n.º 1/2018**. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/projetos/Nota%20tecnica%20%2001-2018%20Corrigida%20e%20Revisada.pdf>. Acesso em: 18/10/2019.

GRUPO ETC. **Nanotecnologia: os riscos da tecnologia do futuro: saiba sobre produtos invisíveis que já estão no nosso dia-a-dia e o seu impacto na alimentação e na agricultura**. Tradução de José F. Pedrozo e Flávio Borghetti. Porto Alegre: L&PM, 2005.

HANSEN, S. F.; MAYNARD, A.; BAUN, A.; TICKNER, J. A.; BOWMAN, D. M. Nanotechnology — early lessons from early warnings. In: Late lessons from early warnings: science, precaution, innovation. **EEA Report**, N.º. 1/2013. European Protection Agency, 2013. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.645.2197&rep=rep1&type=pdf>>. Acesso em 25.ago.2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Industrial de Inovação Tecnológica – PINTEC 2016**. Rio de Janeiro: 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv99007.pdf>. Acesso em: 15.09.2019.

International Labour Organization (ILT). **Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en ransformación**. 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf>. Acesso em: 18 out. 2019.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION - ISO. **ISO/29 TC 229**. Disponível em: <http://www.iso.org/iso/standards_development/technical_committees/list_of_iso_technical_committees/iso_technical_committee.htm?commid=381983>. Acesso em: 20.ago.2016.

MELO, Celso Pinto; PIMENTA, Marcos. Nanociência e Nanotecnologia. **Revista Parcerias Estratégicas**, Brasília, n. 18, p. 9-21, 2004.

MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do direito à informação no meio ambiente do trabalho**: contribuições do pensamento sistêmico da teoria da complexidade e do estudo dos riscos. São Paulo: LTr, 2011.

MILARÉ, Édis. SETZER, Joana. Aplicação do princípio da precaução em áreas de incerteza científica: exposição a campos eletromagnéticos gerados por estações de radiobase. **Revista De Direito Ambiental**. Vol. 41, São Paulo: Ed. RT, 2006.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, INOVAÇÕES E COMUNICAÇÕES. **Nanotecnologia Aplicada ao Agronegócio**. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://www.mctic.gov.br/mctic/export/sites/institucional/backend/galeria/arquivos/2018/04/16/NanotecnologiaNoAgronegocio.PDF>> Acesso em: 15.08.2019.

ORTIGARA, Rudinei José. **Nanotecnologias, riscos e defesa do Consumidor**. Porto Alegre: Fi, 2019.

PONCE, A. The European and Member States Approaches to Regulating Nanomaterials: Two Levels of Governance. **Nanoethics**, 7 (3), 2013.

SHULTE, Paul A.; SALAMANCA-BUENTELLO, Fabio. Ethical and scientific issues of nanotechnology in the workplace. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 5, Sep./Oct. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v12n5/24.pdf>>. Acesso em: 26.set.2016.

STATSNANO. **Establish a State policy to position Brazil as a global reference in science and technology in the development and manufacture of innovative high added value in Nanotechnology**. Disponível em: <https://statnano.com/country/brazil>. Acesso em: 18/10/2019.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v. 1.

THE ROYAL SOCIETY. THE ROYAL ACADEMY OF ENGINEERING. **Nanoscience and nanotechnologies**: opportunities and uncertainties. Londres, 2004. Disponível em: https://royalsociety.org/~media/royal_society_content/policy/publications/2004/9693.pdf. Acesso em 29.mar.2016.

UNIÃO EUROPEIA. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no trabalho – EU-OSHA. **Nanomateriais fabricados no local de trabalho**. Disponível em: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents>. Acesso em: 18/10/2019.

DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Eliana dos Santos Queiroz

RESUMO

O trabalhador tem o direito fundamental à proteção de sua saúde mental e direito ao meio ambiente, de trabalho salubre. O objetivo deste estudo é analisar e realizar reflexões acerca das formas da Gestão Organizacional nociva à saúde mental dos bancários, a qual tem como base, a cobrança de metas abusivas e com o objetivo único, de lucratividade. A análise foi feita, em decorrência das notícias veiculadas e de inúmeras reclamações trabalhistas, sobre essa temática. Este trabalho também aborda, de maneira sucinta, as formas de violências psicológicas (sociolaboral).

Palavras Chave: Direito Fundamental, Proteção, Meio Ambiente, Saúde mental, Bancários, Gestão Organizacional, Metas abusivas, Violências psicológicas.

INTRODUÇÃO

O direito fundamental à saúde (de forma ampla) pode ser reconhecido, quer seja nas relações de cunho público ou privado.

A esse respeito, Mariana Figueiredo argumenta que, o direito fundamental à saúde alcançaria não apenas às “estruturas públicas, voltadas à prestação de cuidados adequados à manutenção e à recuperação do

estado do bem-estar pessoal”, mas igualmente “à proteção do indivíduo, tanto pela garantia de condições de vida, de meio ambiente e de trabalho, que não comprometam esse bem essencial”.

O meio ambiente de trabalho corresponde à toda estrutura física (imóvel e maquinários), de uma empresa ou de uma sociedade (ou sociedade anônima), objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física e psíquica de todos os trabalhadores: empregados com registro na carteira profissional ou qualquer trabalhador que preste serviço de forma remunerada.

O Estado é responsável pelo estabelecimento e fiscalização de normas de segurança, higiene e Medicina do Trabalho; pela vedação de condutas abusivas e prejudiciais à saúde dos trabalhadores. Mas, na prática, se observa um elevado índice de descumprimento destas normas. Inclusive, no que se refere ao meio ambiente psicológico do trabalho, muitas vezes este, apresenta más condições, com o claro objetivo de intensificá-lo, para potencializar o lucro ou para que os trabalhadores alcancem as metas estabelecidas, para o cumprimento da produtividade e lucratividade. A proteção legal, a qual não é observada, é exatamente para oferecer ao empregado, um ambiente de trabalho saudável, isento de agressões psicológicas.

GESTÃO ORGANIZACIONAL ASSEDIOSA

Citamos alguns dos entendimentos sobre a definição de assédio organizacional.

A Organização Internacional do Trabalho, ainda define que, as formas de violência psicológica são diversas, como o assédio moral (perversidade organizacional). Este é resultante de estratégia organizacional, para obter a submissão às imposições de sobrecarga de trabalho, voltadas à maximização da produtividade.

Em 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em comemoração ao centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi aprovada a Convenção 190, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Alicerçada nas “*core obligations*”, a Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio, nas relações laborais, violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho,

afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços. Também impedem que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho; que permaneçam e progridam profissionalmente.

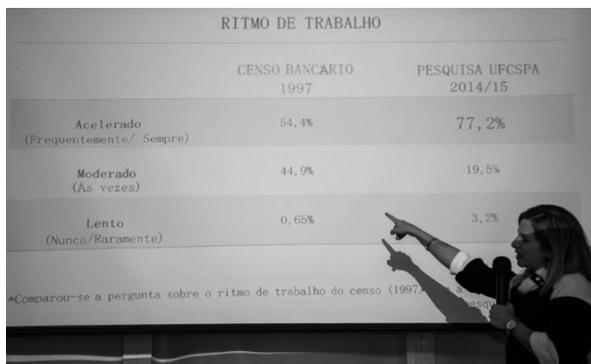
De acordo com Seligmann Silva, a submissão às imposições de sobrecarga de trabalho, voltada à maximização da produtividade dos gerentes e, ao cumprimento de metas impostas pela empresa, define-se como assédio resultante da estratégia organizacional.

Uma relação de trabalho a qual resulte em vexame, humilhação ou constrangimento (de uma ou mais vítimas), com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo, às políticas e metas da administração, por meio da ofensa e seus direitos fundamentais, os quais possam resultar em danos morais, físicos e psíquicos, *Reis - Araújo* define como um conjunto de condutas abusivas (de qualquer natureza), exercido durante certo tempo e de forma sistemática.

As notícias veiculadas retratam as condutas abusivas, praticadas pelas instituições financeiras.

Para o Procurador-chefe do MPT-PB e autor da ação, Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha: “A sentença torna-se exemplar, para que as empresas repensem suas condutas; em especial, Instituições Financeiras que retiram a saúde dos seus trabalhadores, por meio de exigências absurdas de produtividade e venda de seus ‘produtos’, fixando metas, na maioria das vezes, inatingíveis”.

“Pesquisa aponta alto índice de depressão e ansiedade, entre bancários, no RS”.



Assédio organizacional no Banco HSBC:

*“A pesquisa desenvolvida pela Prof. Dra. Maytê Amazarray, da Universidade Federal de Ciências e Saúde de Porto Alegre, apresentada no seminário de trabalho e saúde mental da categoria bancária, realizada pelo SindBancários, a saber, “verbis: **“Ao total, foram analisadas as situações de 3.904 trabalhadores desligados do HSBC. Desse número, 1.476 mencionaram problemas de saúde.** Dessa parcela, 38% afirmaram ter se afastado do trabalho, por questões de saúde. Entre elas, **por estresse e depressão.**”*

*A mesma equipe realizou uma análise com base nas ações trabalhistas ingressadas (entre 2011 e 2103), **pelos bancários desligados do HSBC.** Das 1.587 demandas trabalhistas, 893 pediram indenização por danos morais. Desse número, **832 reclamaram,** segundo a assessora jurídica, **de “métodos assédios”, nas relações de trabalho”.***

“São Paulo: O Sindicato, por meio de seus dirigentes e canais de comunicação, tem recebido muitas denúncias sobre práticas abusivas, que configuram assédio moral, aplicadas pela Superintendência Regional Leste do HSBC. Diante dessa situação, a entidade promoveu um ato na quarta-feira 19, em frente à sede da superintendência, no Jardim Aricanduva, para protestar contra a cobrança excessiva por metas e ameaças de demissão”.

EXPRESSÕES CLÍNICAS DA VIOLÊNCIA SOCIOLABORAL

Esgotamento Profissional (Burn-Out).

Nas classificações atuais de patologias mentais, o conceito “burn-out” não aparece e não pode ser caracterizado como uma doença. Mas, para OMS (Organização Mundial da Saúde), o “burn-out” resulta em exaustão profissional, ou seja, sensação de fadiga intensa, perda de controle e incapacidade de obter resultados concretos no trabalho. Em suma, uma síndrome de esgotamento profissional e um conjunto de reações consecutivas, a situações de estresse crônico.

O “burn-out”, portanto, abrange um amplo espectro que vai da fadiga intensa a uma patologia, como a depressão por exaustão.

Depressão.

Segundo *Seligmann-Silva*, muitas vezes, os quadros depressivos associados ao trabalho não são típicos, e se revelam com muita sutileza. O mais frequente é que, a depressão oculta, possa transparecer assumindo outras formas: expressões somáticas de mal-estar ou doenças; acidentes de trabalho; alcoolismo; absentéismo. Pode ser notado, em alguns casos, que comportamentos de aparente euforia e ou hiperatividade representam em verdade reação contra a depressão.

Alcoolismo.

Seligmann Silva ressalta que, o desgaste e o sofrimento mental podem também suscitar o surgimento de depressões e levar à busca das bebidas alcoólicas, assim como, ~~a~~ de diferentes drogas podem, em muitos casos, representar tão somente a *forma* pela qual alguém esta procurando fugir do contato com a própria angústia ou, da percepção da própria frustração. Trata-se, frequentemente, como diz o mesmo autor, de “um tratamento equivocado”, adotado contra a depressão. É o que pode acontecer no esgotamento profissional; mas também, em outras manifestações depressivas.

Conclusão

É fundamental e necessária, a propagação de medidas preventivas urgentes nas empresas, não apenas para a proteção da saúde dos trabalhadores mas, para que se possa prevenir e coibir o assédio moral no ambiente de trabalho. Desta forma, evitar-se-á o absentéismo e o adoecimento dos trabalhadores, bem como, a implantação das clínicas de trabalho, um espaço dentro da própria empresa, para que os trabalhadores possam dividir com os colegas e profissionais especializados, suas angústias e temores.

A proteção e prevenção são necessárias, para todos os empregados; independentemente do cargo, função, escolaridade, gênero ou idade.

A saúde mental, no ambiente de trabalho, deve ser diuturnamente protegida. O dano decorrente não será apenas ao trabalhador, mas também, à empresa, à sociedade e às instituições governamentais como a Previdência Social, que acaba arcando com os benefícios para os trabalhadores afetados, ou seus dependentes, tais como: auxílio-doença, o auxílio - acidentário, a aposentadoria por invalidez, ou até mesmo a pensão por morte. Também não podem ser desconsideradas as possíveis perdas familiares e sociais que o adoecimento possa resultar, inclusive com o suicídio.

Referências:

ACADEMIA NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO-ABDT: disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>> - acesso em 20/02/2020;

CALVO, A. < “O Direito Fundamental à Saúde Mental no Ambiente de Trabalho. O Combate ao Assédio Institucional. Visão dos Tribunais Trabalhistas” >. São Paulo: LTr, 2014.p.69;

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. < “Direito Fundamental á saúde. Porto Alegre” >. Livraria do Advogado, 2007.p.95;

GLOBO ECONOMIA – disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/07/12/em-julgamento-historico-executivos-na-franca-respondem-por-suicidio-de-35-funcionar>> - Acesso em 20/02/2020;

JORNAL METROPOLE – disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/saude-br/disturbios-no-trabalho-estimulam-tentativas-de-suicidio-2>> - Acesso em 20/02/2020

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: disponível em <<http://www.prt13.mpt.mp.br/comunicacao/redes-sociais/45-noticias/noticias-prt-joaopessoa/121-bancos-pagam-multa-de-2-5-mi-por-assedio-moral>> - acesso 30/11/2019;

SAUNDER, Laurence . < “Stress, burn-out , harcèlement moral.De la souffrance au travail au management qualitatif” >. (Dunod,Paris.2016.p. 8);

SELIGMMAN ,SILVA E. < “Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo.” > (São Paulo:Cortez,2011.p.503);

SILVA, SELIGMANN E. <“Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo”>. (São Paulo:Cortez,2011.p.532);

SILVA,SELIGMANN E. < “Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo” >. (São Paulo:Cortez,2011.p.533);

SINDICATO DOS BANCARIOS DE SÃO PAULO: disponível em <<https://spbancarios.com.br/08/2015/sindicato-protesta-contrassedio-moral-no-hsbc>> - Acesso em 15/02/2020;

SUL 21: disponível em: <<http://www.sul21.com.br/jornal/pesquisa-aponta-alto-indice-de-depressao-e-ansiedade-entre-bancarios-no-rs/>> (São Paulo, 18.05.2015) Acesso em: 25/11/2019.

**ATUALIDADES DO TRABALHO E DA
SEGURIDADE SOCIAL**

Alexandre Magno Borges Pereira Santos,
Angelica Denise Klein, Dorival Fagundes Cotrim Junior e
Vivianne Peixoto da Silva (orgs.)

Tipografias utilizadas:
Família Museo Sans (títulos e subtítulos)
Bergamo Std (corpo de texto)

Papel: Offset 75 g/m²
Impresso na gráfica Trio Studio
Julho de 2020