DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS

VOL. 3

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 Toríbio (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Peru)
Ricardo Medeiros Pimenta (IBICT, Rio de Janeiro)
Rogério Borba (UVA, Rio de Janeiro)
Rosangela 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:
ELAINE TEIXEIRA RABELLO, ISABELA TAVARES AMARAL,
LAISA NAIARA EUZÉBIO DE SÁ, RODRIGO CHAVES

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS

VOL. 3

PEMBROKE COLLINS
Rio de Janeiro, 2020

Copyright © 2020 Elaine Teixeira Rabello, Isabela Tavares Amaral, Laisa Naiara Euzébio de Sá, Rodrigo Chaves (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.

D598

Direitos sociais e políticas públicas / Elaine Teixeira Rabello, Isabela Tavares Amaral, Laisa Naiara Euzébio de Sá e Rodrigo Chaves (organizadores). – Rio de Janeiro: Pembroke Collins, 2020.

v. 3; 896 p.

ISBN 978-65-87489-54-4

1. Direitos sociais. 2. Direitos fundamentais. 3. Direitos políticos. 4. Políticas públicas. I. Rabello, Elaine Teixeira (org.). II. Amaral, Isabela Tavares (org.). III. Sá, Laisa Naiara Euzébio de (org.). IV. Chaves, Rodrigo (org.).

CDD 323

Bibliotecária: Aneli Beloni CRB7 075/19.

SUMÁRIO

ARTIGOS – SAÚDE.....17

A REPERCUSSÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS.....19
Luciana Ferreira Fonseca Janolio

JUDICIALIZAÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS NO BRASIL: UMA ALTERNATIVA POSSÍVEL, NECESSÁRIA E EFICIENTE.....38
Fernanda Karoline Oliveira Calixto

PERFIL DE HOMENS-PAIS NO SERVIÇO DE PRÉ-NATAL DE UMA UNIDADE DE SAÚDE PÚBLICA FEDERAL LOCALIZADA NO RIO DE JANEIRO.....55
Camila Rebouças Fernandes

O PRÉ-NATAL PSICOLÓGICO NO CÁRCERE COMO FERRAMENTA AUXILIAR PARA GARANTIA DE DIREITOS MATERNO-INFANTIS.....73
Paulo Eugenio Ferreira Rocha

ESTUDO DE CASO:FORMAÇÃO SOBRE CUIDADOS PALIATIVOS PARA AGENTES DA PASTORAL DA SAÚDE DO VICARIATO SANTA CRUZ: VIVER EM COMPAIXÃO.....87
Erida Parecida José da Silva

CONSULTÓRIO NA RUA COMO GARANTIDOR DE DIREITO À SAÚDE ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA.....99
Gabriela Lara de Souza

DO AVANÇO DOS DIREITOS HUMANOS DOS DEFICIENTES MENTAIS E A HUMANIZAÇÃO DO TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO NO BRASIL 112
Luciana Chagas Pessôa de Mello Martins
Simone Alvarez Lima

POVOS INDÍGENAS E ACESSO À SAÚDE: CONTRIBUIÇÕES PARA O DEBATE COM A CHEGADA DO NOVO CORONAVÍRUS 127
Anny Luize de Araújo Silva
Eloyse Valéria Silva
Gleyce Karenina França Queiroz de Souza

IMPACTOS DA OBESIDADE NO AMBIENTE HOSPITALAR: O CASO DO ENFERMEIRO 144
Tricia Bogossian
Rodrigo Chaves
Adriano Rosa da Silva

FISSURA LABIOPALATINA - CONSIDERAÇÕES SOBRE DEFICIÊNCIA: REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA 160
Maicon Suel Ramos da Silva
Maria Aparecida Miranda de Paula Machado

A DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO HOSPITALAR EM TEMPOS DE PANDEMIA: A EXPERIÊNCIA DE PROFISSIONAIS DO SERVIÇO SOCIAL EM HOSPITAIS DE REFERÊNCIA DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA-CE 180
Aline de Araújo Martins
Josivanda Costa Gomes
Emanuelli Régia Pereira Lourenço

LOGOTERAPIA: PRINCIPAIS FUNDAMENTOS E PRÁTICA ELEMENTAR 192
Jaime Batista Cosmo Filho

RELATO DA APLICAÇÃO DE UM PROJETO PILOTO DE PLANTÃO PSICOLÓGICO EM OSÓRIO-RS 207
Henrique Borba Bittencourt
Gabriel Licoski dos Santos
Magda Medianeira de Mello
Simone Chandler Frichembruder

VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES PROFISSIONAIS DO SEXO E AS IMPLICAÇÕES NO CAMPO DA SAÚDE: TECENDO ANÁLISES REFLEXIVAS INTERSECCIONAIS 220
Rubia Geovana Smaniotto Gehlen

REFLEXÕES SOBRE CUIDADOS PALIATIVOS, DIREITOS HUMANOS E BIOÉTICA 237
Camila Louise Baena Ferreira

A INCLUSÃO SOCIAL COMO INDICADOR DE QUALIDADE DE VIDA NA TERCEIRA IDADE: REVISÃO NARRATIVA DE LITERATURA 255
Adriana Jeremias Daniel
Zuleika Leonora Schmidt Costa

ACESSO DE PESSOAS TRANS A SERVIÇOS PÚBLICOS DE SAÚDE: ACOLHIMENTO HUMANIZADO OU ASSÉDIO MORAL COLETIVO? 269
Sandra Maria Besso
Gabriel Schütz

HUMANIZAÇÃO E RESPEITO À INDIVIDUALIDADE COMO REMÉDIO PARA COMBATER A MEDICALIZAÇÃO NA INFÂNCIA 284
Edilene Teixeira de Souza

DIREITOS HUMANOS E SAÚDE: ENTENDENDO OS PRECONCEITOS PARA MELHORAR A FORMAÇÃO DOS FUTUROS PROFISSIONAIS 301
Isabella Vitória Figueiredo
Giovanna Leite de Souza
Gabriela Michelucci Medrado
Ana Laura Schliemann

ARTIGOS – SEGURIDADE SOCIAL 331

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 6327: A PRORROGAÇÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE PARA PARTOS PREMATUROS SOB A ÉGIDE DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRO 333
Beatriz Caitano Brito da Silva
Jackelline Fraga Pessanha
Marcelo Sant'Anna Vieira Gomes

MENINAS VIÚVAS: O PROBLEMA DA CURTA DURAÇÃO DO BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE NOS CASOS DE CASAMENTO INFANTIL.....347
Juliana Fredo Marques

A PREVIDÊNCIA SOCIAL COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E O PRINCÍPIO DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO.....364
Sthefani Pinheiro dos Passos Peres
Marcos Roberto de Souza Peres

DOS CRIMES E DAS FRAUDES CONTRA A SEGURIDADE SOCIAL E OS DIREITOS HUMANOS.....380
Eduardo Soares da Silva
Najah Jamal Daakour Barakat

ARTIGOS – TRABALHO.....399

REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO FUNDAMENTAL AO ACESSO À JUSTIÇA.....401
Daniel Luiz Pitz

AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E A SUA PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL.....420
Daniel Luiz Pitz

OS DIREITOS HUMANOS E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....439
Adelmo José Pereira

PROSELITISMO E LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO....457
Kelda Sofia da Costa Santos Caires Rocha
Dyhelle Christina Campos Mendes

DIREITO PARA ALÉM DO EMPREGO: ECONOMIA INFORMAL E REGULAÇÃO.....482
Vitor Hugo Sampaio

CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO: PRECARIZAÇÃO DA NORMA E VIOLAÇÃO DE PRECEITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO COM A LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA.....503
Stéfanny de Queiroga Terto Souza

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DOENÇA OCUPACIONAL DECORRENTE DO COVID-19.....520
Samantha Caroline Ferreira Moreira
Sabrina Tôrres Lage Peixoto de Melo
Monique de Sousa Rodrigues

REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: UMA ANÁLISE DO TRABALHO DE MULHERES GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES À LUZ DA ADI 5.938 E DA CONVENÇÃO 120 DA OIT.....535
Hélder Machado Passos
Joyce Araújo dos Santos
Leandro Mendes de Melo

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS DIREITOS HUMANOS LABORAIS.....553
Luiz Claudio Campos Machado

A REFORMA TRABALHISTA E AS DIMENSÕES DOS DIREITOS HUMANOS....568
Mariana Teixeira Ramalho

O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO BRASIL QUANTO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E A DIGNIDADE HUMANA.....583
Bruno Tavares Padilha Bezerra

TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS..... .596
João Victor Medeiros Barbosa

GARANTIA DE DIGNIDADE NO TRABALHO: OS MOTOBOYS DE APLICATIVOS E OS DIREITOS BÁSICOS TRABALHISTAS.....611
Eliza Cenze Lopes
Rogério Piccino Braga

A RESSIGNIFICAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS PÓS COVID 19: UMA ANÁLISE CRÍTICA A PARTIR DE LENTES DECOLONIAIS PARA A EFETIVAÇÃO DE UMA JUSTIÇA SOCIAL EMANCIPADORA.....624
Jéssica Adriane Ferreira de Sousa
Joel Gil dos Santos Seibert

CIBERESPAÇO, UBERIZAÇÃO E DIREITO: RELAÇÕES JURÍDICO PRIVADAS E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA.....640
Tarcísio Hilário de Jesus Silva

OS DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE EM TEMPO DE PANDEMIA.....658
Ana Paula Silva de Araujo
Tricia Bogossian
Ana Carolina Gouvea
Rodrigo Chaves

DA PROTEÇÃO DA GESTANTE FRENTE AO CORONAVÍRUS: DO DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL.....677
Thamires Valeria de Toledo Avelino

OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NO CONTINGENTE DE AÇÕES TRABALHISTAS E SEUS IMPACTOS.....697
Gabriel Reis Chaves

OS IMPACTOS DA PANDEMIA (COVID-19) NAS RELAÇÕES DE TRABALHO COM ÊNFASE NA QUESTÃO DO TELETRABALHO, UMA ALTERNATIVA AO ENFRENTAMENTO DA COVID-19?.....714
Ana Beatriz Leão Castelo Branco Maia

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, AS IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHADOR E A LUTA PELOS DIREITOS HUMANOS.....732
Mariluza Sott Bender

O MUNDO DO TRABALHO E A ADOÇÃO DE NOVOS MODELOS GERENCIAIS BASEADOS EM PROCESSOS DE APRENDIZAGEM, COMO COACHING E MENTORIA.....743
Juliane da Silva Pessoa
Felipe Dutra Asensi
Rodrigo Chaves

AS NORMAS TRABALHISTAS APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES IMIGRANTES DA TRÍPLICE FRONTEIRA NO NORTE DO BRASIL.....757
Mateus Lima Nogueira
Marcia Cristina Nery Da Fonseca Rocha Medina

A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E O DIREITO DE DESCONEXÃO NA REVOLUÇÃO INFORMACIONAL.....773
Silvania Ferreira de Almeida

A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA.....791
Marina Miranda Barbosa

A SAÚDE ONDE HOUVER VIDA HUMANA: A PRESENÇA DAS FORÇAS ARMADAS NA PROMOÇÃO DO DIREITO À SAÚDE.....804
Cristiane Carvalho Silva Cardoso
Gracieli Sampaio Martinez
Helenita Gurgel do Amaral Valente
Silvana do Valle Leone

RESUMOS.....819

SISTEMA CARCERÁRIO EM MEIO A PANDEMIA DE COVID-19.....821
Julia Perito Alfredo
Lucas Lerro

PESSOAS TRANSEXUAIS E O PROCESSO TRANSEXUALIZADOR NO SUS: BARREIRAS ENFRENTADAS PARA ACOLHIMENTO EM SAÚDE.....827
Gustavo Baroni Araujo

AVALIACÃO TRANSCULTURAL DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS NA PROMOCÃO DOS DIREITOS HUMANOS.....829
Yule Paulino dos Santos

O DIREITO À SAÚDE DE TRANSGÊNEROS NOS PRESÍDIOS BRASILEIROS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA.....834
Paulo Roberto Figueroa Junior
Arthur Veríssimo Nascimento Armond Cassimiro

VIOLÊNCIAS, VULNERABILIDADES E VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE MULHERES QUE SE REFUGIAM: REFLEXÕES ACERCA DO ATENDIMENTO DE PROFISSIONAIS ENFERMEIROS À ESSE GRUPO POPULACIONAL.....840
Rubia Geovana Smaniotto Gehlen

DESIGUALDADES SOCIODEMOGRÁFICAS E A RELAÇÃO COM O NÍVEL DE ATIVIDADE FÍSICA EM IDOSOS DE UMA CIDADE DO INTERIOR DE SÃO PAULO.....846
Gustavo Baroni Araújo

A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO ENTRE OS PROFISSIONAIS NO ÂMBITO HOSPITALAR.....848
Karla Fernanda Oliveira da Cunha Lima

DIREITO HUMANO À ALIMENTAÇÃO ADEQUADA (DHAA) NO CONTEXTO DO SISTEMA PRISIONAL BRASILEIRO.....852
Marianna Carvalho Gontijo

A PROTEÇÃO SOCIAL E A SAÚDE: UMA ANÁLISE DA PENSÃO POR MORTE E O NASCITURO.....858
Erica Cancio Suzart Oliveira

DIREITO PREVIDENCIÁRIO E IGUALDADE DE GÊNERO: A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DO REGIME DAS LICENÇAS-MATERNIDADE E PATERNIDADE.....864
Ana Luiza Baccin Carvalho

OS IMPACTOS DO COVID-19 NA EFETIVAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO.....870
Dalline Cristine Ligabo Marton

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO.....876
Cláudia Costa Paniago Pereira

A INTENSIFICAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES PARA OS PROFISSIONAIS DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE (SUS).....882
Aline de Araújo Martins
Josivanda Costa Gomes
Emanuelli Regia Pereira Lourenço

EXPERIÊNCIAS DO PROJETO CISPRO – CENTRO DE INCLUSÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DE RIO DAS OSTRAS/RJ E A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A PARTIR DA LEI DE COTAS.....888
Flávia Regina França Pascoal de Oliveira
Sonia Maria Sá Freire

CONSELHO 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)*
Arthur Bezerra de Souza Junior	*(Universidade Nove de Julho, Brasil)*
Bruno Zanotti	*(PCES, Brasil)*
Claudia Nunes	*(Universidade Veiga de Almeida, Brasil)*
Daniel Giotti de Paula	*(PFN, Brasil)*
Danielle Ferreira Medeiro da Silva de Araújo	*(Universidade Federal do Sul da Bahia, 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)*
Maria do Carmo Rebouças dos Santos	*(Universidade Federal do Sul da Bahia, 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)*
Walkyria Chagas da Silva Santos	*(Universidade de Brasília, 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 Interdisciplinar de Direitos Humanos (INTERDH 2020)**, que ocorreu entre os dias 29 a 31 de julho de 2020 e contou com 63 Áreas Temáticas e mais de 1100 artigos e resumos expandidos de 73 universidades e 43 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 livros do evento.

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 Educação (CAEduca) e da Editora Pembroke Collins e cumpre os diversos critérios de avaliação de livros com excelência acadêmica nacionais e internacionais.

ARTIGOS – SAÚDE

A REPERCUSSÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Luciana Ferreira Fonseca Janolio

INTRODUÇÃO

Desde o surgimento das primeiras civilizações o trabalho é um fenômeno social através do qual o homem vive para garantir a sua subsistência. Ao longo das décadas a população humana se desenvolveu de acordo com as necessidades de cada época, aprimorando as técnicas de produção com o consequente aumento da capacidade produtiva e promovendo o estreitamento das relações entre diferentes grupos sociais.

Com o surgimento da figura do patrão e do funcionário, identificados com o período de transição do homem do campo para as cidades com o aparecimento das indústrias, também se desenvolveram as práticas comerciais e consequentes relações hierárquicas de trabalho. Essa mudança de cenário foi marcada pela inexistência de direitos protetivos dos trabalhadores, que passaram a demonstrar sua insatisfação com as condições de trabalho às quais eram submetidos.

Nesse sentido, começaram a surgir diversos movimentos sociais que pleiteavam condições de trabalho mais dignas e direitos a serem respeitados, o que culminou no surgimento de diversos princípios e direitos trabalhistas. Embora existam normas e preceitos a serem observados, ainda nos dias de hoje muitos trabalhadores são submetidos a péssimas condições de trabalho, em ambientes insalubres e jornadas excessivas.

Verifica-se então a necessidade de compreender a importância das alterações sofridas pela humanidade para o surgimento dos direitos em prol do trabalhador e seus princípios norteadores. Além disso, também deve-se analisar que muitas dessas relações de trabalho violam direitos fundamentais inerentes aos seres humanos e afetam diretamente a saúde psíquica principalmente do empregado, lado mais fraco da relação.

A presente pesquisa objetiva, portanto, realizar uma análise completa, mas não exaustiva, da chamada Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, uma das doenças ocupacionais que possui causa diretamente relacionada com o exercício profissional e que está acometendo um número cada vez maior de funcionários.

UNIDADE 1 - ASPECTOS GERAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A palavra trabalho tem origem no termo latim *tripalium*, que advém da junção de "tri" (três) e "palum" (madeira), que era um instrumento com três pedaços de madeira pontiagudos utilizados pelos agricultores nas lavouras para rasgar e esfiapar o trigo e o milho e pelos soldados durante o Império Romano para subjugar animais e forçar escravos a aumentar a produção, sendo então associado à tortura. (CRUZ, 2017, pp. 30 - 31)

Nas primeiras civilizações o trabalho era apenas um meio de produção de alimentos e bens que visava atender às necessidades de consumo, inexistindo busca por bens materiais e riquezas. O comércio, durante esse período, era realizado através da prática do escambo, que consistia na troca de mercadorias sem envolver nenhum tipo de pagamento em dinheiro, variando de acordo com a localidade em que a troca era realizada, sendo geralmente utilizados o gado, sal, açúcar, tecidos e peças de metal.

Quando o homem passou a desenvolver novos meios de subsistência, deixou de depender da produção no campo e começou a se deslocar para centros urbanos, ensejando no surgimento das primeiras cidades. Nesse momento as relações de comércio se intensificaram e o escambo foi substituído pela invenção das primeiras moedas.

A Revolução Industrial, que ocorreu entre os séculos XVIII e XIX na Europa, impulsionou o surgimento das fábricas e impulsionou o desenvolvimento do capitalismo, sistema econômico que vigora até os dias atuais e que tem por base a propriedade privada, trabalho assalariado e acumulação de capital.

Com a chegada dos europeus em novos continentes através da expansão marítima, novos recursos naturais passaram a ser explorados e iniciou-se o processo de colonização dos povos africanos, que eram escolhidos prioritariamente por características físicas de força e trazidos compulsoriamente como mão-de-obra barata para trabalharem nas lavouras, especialmente de cana de açúcar e café.

Quando o fim da escravidão foi assinado em 1888, através da Lei Áurea, muitos ex-escravos não tinham para onde ir, pois não possuíam acesso à propriedade. Sendo assim, muitos continuaram trabalhando nas terras de seus senhores para obterem moradia e alimento e os demais migraram para centros urbanos, impulsionando o desenvolvimento de subempregos e da economia informal. (JACCOUD et al., 2009, pp. 26-28)

1.1 SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A Inglaterra foi pioneira em editar leis em prol dos trabalhadores, tendo como principais a Lei de Peel, editada em 1802, que limitou a jornada de menores de idade em 12 horas e a *Factory Act* ("Lei das Fábricas"), em 1833, que proibiu o trabalho para menores de 09 anos e o trabalho noturno. (BIGNAMI, 2017, pp. 286-287)

Após o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, as potências europeias assinaram o Tratado de Versalhes, que instituiu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), organização responsável pela emissão de normas referentes ao trabalho no âmbito internacional que deliberou sobre a jornada de 8 horas diárias, descanso remunerado, salário mínimo e igualdade salarial.

Outro documento importante é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, assinada em 1948, que trata sobre a igualdade de direito ao trabalho, livre escolha e organização sindical, proteção ao

desemprego e de remuneração que assegure a dignidade humana do trabalhador e sua família. (DELGADO, 2011, p. 69)

Durante o período colonial no Brasil foram editadas leis de supra importância para a liberdade dos escravos, tais como a Lei Eusébio de Queirós, de 1850, que proibia o tráfico negreiro, a Lei do Ventre Livre, de 1871, que declarava a liberdade dos filhos de escravos que viessem a nascer, a Lei dos Sexagenários, de 1885, que declarava a mesma liberdade para escravos com idade superior a 60 anos, e a Lei Áurea, de 1888, que determinou o efetivo fim da escravidão.

O Decreto nº 1.313, de 1891, foi a primeira legislação brasileira a tratar de direitos trabalhistas, regulamentando a idade mínima de 12 (doze) anos para poder trabalhar nas minas. A primeira constituição brasileira a contemplar em seu texto direitos inerentes ao trabalho foi a promulgada em 1934, que tratou da jornada de trabalho de 8 horas, salário mínimo, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa e assistência a maternidade, invalidez e acidente de trabalho. (FRANCO FILHO, 2013)

A atual Constituição Federal (CF), promulgada em 1988, acrescentou, ainda, a proporcionalidade do piso salarial, 13º salário, adicional de hora extra de 50%, licença paternidade, disposições sobre atividades insalubres e perigosas, garantia de acesso ao emprego para portadores de deficiência, entre outros. (FRANCO FILHO, 2013)

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi editada em 1943 através do Decreto nº 5.452, consolidando todas as legislações nacionais existentes acerca do direito do trabalho, se tornando sua principal fonte. A importância da CLT está na busca pela efetiva proteção dos trabalhadores, deliberando sobre contratos individuais e coletivos, fiscalização, processo na justiça do trabalho, segurança e medicina do trabalho, e outros.

UNIDADE 2 – DOENÇAS DERIVADAS DO TRABALHO

A precariedade das condições de trabalho sempre existiu na história, mas como a massa trabalhadora era de escravos e pessoas consideradas socialmente inferiores, os respectivos patrões não davam a devida

importância para as condições que essas pessoas estavam submetidas, nem para as consequências que geravam.

Por muitos anos inexistiram legislações sobre direitos trabalhistas e muito menos que protegessem os danos causados à saúde dos empregados. Após anos de reivindicações foi que esse tema começou a ser debatido, surgindo as chamadas doenças ocupacionais, que é como se designam as doenças diretamente ligadas à atividade profissional ou às condições de trabalho, de acordo com o artigo 20, incisos I e II, da Lei nº 8.213/91.

Ainda de acordo com o artigo acima, essas doenças são subdivididas entre profissionais, ou típicas, que são inerentes à atividade desenvolvida, e do trabalho, ou atípicas, que não possuem nexo causal na atividade, mas em situações alheias a esta. Analisando também o §1º deste artigo, é possível concluir que a característica marcante dessas doenças é gerar consequência de incapacidade parcial ou total, temporária ou definitiva para o trabalho. (REDAÇÃO JORNAL CONTÁBIL, 2018)

Outro ponto que ainda merece destaque neste artigo é que as doenças ocupacionais estão inseridas dentro do conceito de acidente de trabalho, o que na prática serve para equiparar o trabalhador que se encontre nessas situações, inclusive no que tange aos benefícios de suspensão do contrato de trabalho, auxílio-acidentário, estabilidade provisória por prazo mínimo de 12 meses, aposentadoria por invalidez ou, se for o caso, pensão por morte para os dependentes. (REDAÇÃO JORNAL CONTÁBIL, 2018)

2.1. SÍNDROME DE BURNOUT

A Lista B do Anexo II do Decreto nº 3.048/99 traz um extenso rol de doenças relacionadas ao trabalho e seus agentes ou fatores de risco. Dentre elas está a Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional ou Estafa Profissional, que está enquadrada dentro de "Transtornos mentais e do comportamento relacionadas com o trabalho" tendo como causas o "ritmo de trabalho penoso" e "outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho". (BRASIL, 1999)

A origem da palavra *burnout* está na expressão *to burn out*, que significa esgotar ou queimar, parar de funcionar, termo utilizado pela primeira vez pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger, em 1974, ao verificar que os funcionários da clínica onde trabalhava estavam sofrendo um quadro de exaustão emocional (MOREIRA et al., 2009, p. 1559).

Nos dias de hoje, a crescente demanda de produção faz com que os empregados sejam incessantemente cobrados com excesso de atividades que, quando acrescidos de exigências contraditórias, má gestão e falta de incentivo, se tornam fatores que contribuem para uma vida profissional sobrecarregada e desgastante. (SANTOS, 2018)

Muitos profissionais também sofrem com cobranças pessoais, como é o caso daqueles que se dedicam tanto à vida profissional que acabam abdicando do tempo de lazer, o que muitas vezes acaba desencadeando em um sentimento de frustação por falta de reconhecimento. Outras potenciais vítimas dessa síndrome são as pessoas que possuem jornada dupla de trabalho que, geralmente por necessidades financeiras, possuem dois ou mais empregos e precisam conciliar os horários e atividades e ficam sobrecarregadas.

Devido a esses e outros fatores relacionados ao trabalho, profissionais da área médica indicam que as circunstâncias trabalhistas que cercam essa doença fazem com que esta seja considerada uma das principais doenças do século XXI. (GOMES, 2014)

A grande problemática nessa questão é a dificuldade que as vítimas possuem de perceber que se encontram numa situação de esgotamento mental e físico, que muitas vezes é confundido com uma situação pontual de estresse ou com depressão, o que dificulta a identificação da presença da síndrome e a busca por tratamento.

Apesar da dificuldade de distinção entre os sintomas, Síndrome de Burnout, estresse e depressão não se confundem. Embora o estresse seja considerado um dos principais sintomas da síndrome, distingue-se desta por se verificar em acontecimentos pontuais que tendem a desaparecer tão logo também desapareça a situação que lhe desencadeou. Com relação à síndrome, o estresse passa a ser um sintoma constante do qual a vítima não consegue se desvencilhar.

Já em relação à depressão, a correlação entre os sintomas existe pois ambas são caracterizadas com desânimo e redução no desempenho pessoal e profissional. Entretanto, distinguem-se pelo fato da síndrome ser relacionada a questões envolvendo a vida profissional, podendo ter como consequência reflexos em relações fora do trabalho, enquanto a depressão pode ter origem em qualquer área da vida pessoal do indivíduo. (SANTOS, 2018)

Embora sejam problemas diferentes e que devem ser tratados de formas distintas, o estresse, mesmo que manifestado em diferentes níveis, pode se tornar a causa do desenvolvimento da Síndrome de Burnout que, por sua vez, pode desencadear um quadro de depressão.

Outras também podem ser as consequências geradas pela Síndrome de Burnout, tais como repentinas alterações de humor, falta de concentração, sentimentos de incompetência e inferioridade. Além disso, também pode gerar mal-estar, dores musculares, má alimentação e distúrbios no sono. (PÊGO; PÊGO, 2015)

Em alguns casos também são verificados sintomas mais graves, como pressão alta, depressão, ansiedade, problemas digestivos, úlceras e gastrite, hipertensão arterial e alterações cardiorrespiratórias. (PÊGO; PÊGO, 2015)

Interessante destacar que no Japão, país considerado o com a população mais estressada do mundo, existe um quadro clínico muito similar à Síndrome de Burnout, que é o denominado de *Karoshi*. Esse termo tem origem na junção das palavras "karo", que significa excesso de trabalho, e "shi", que significa morte. (CARREIRO, 2007, p. 131)

No Brasil, dentre os principais motivos apontados como causa desse estresse, de acordo com Gericó (2017), o trabalho está presente na resposta de 69% das pessoas entrevistadas, que relataram casos de longas jornadas de trabalho, excesso de atividades e tensão no ambiente corporativo.

UNIDADE 3 - QUALIDADE DE VIDA x SÍNDROME DE BURNOUT

Tendo em vista que cada vez mais se discute acerca das condições de trabalho na sociedade contemporânea, o termo Qualidade de Vida

no Trabalho (QVT) surgiu a partir da ideia de que o bem-estar do trabalhador influencia diretamente na produtividade, pois o indivíduo fica mais motivado a produzir e buscar resultados positivos. (LOBO, 2016)

A Síndrome do Esgotamento Profissional, embora tenha alcance individual, deve ser tratada como um problema social, tendo em vista que se manifesta por um distúrbio proveniente de fatores externos ao indivíduo. É de extrema importância, portanto, que empregado e empregador estejam atentos para as causas e sinais dessa síndrome.

Quando a preocupação em relação ao seu bem-estar parte do próprio empregado, ele se torna responsável por manter uma rotina que vise cuidar de sua saúde, mantendo um equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal. Possuir um sono regular e uma boa alimentação são medidas que apenas o próprio indivíduo tem controle e que são essenciais para o bom funcionamento do organismo humano.

Além das mencionadas acima, também são medidas de extrema importância realizar pausas regulares e programadas ao longo do dia para descansar e remover a sobrecarga, manter laços sociais ativos com amigos e familiares em momentos de lazer e praticar atividades físicas para auxiliar no alívio do estresse. ("BURNOUT"..., 2018)

Tendo em vista as obrigações assumidas pelo empregado e empregador quando firmam um contrato de trabalho, o empregador também se torna responsável por garantir os direitos fundamentais daquele que lhe presta serviço, respeitando principalmente os fundamentos e princípios do direito do trabalho e do direito civil, tais como o melhor interesse do empregado e a dignidade humana, o direito à saúde e à integridade física.

Sendo assim, alguns legisladores entendem que existe um padrão de conduta que a pessoa do empregador, aqui se tratando tanto de pessoa física quanto jurídica, deve adotar visando promover o bem-estar ocupacional, concomitantemente com a proteção dos direitos já acima mencionados.

Para tanto, também a figura do empregador deve ser reconhecida de forma ampla, ou seja, na pessoa tanto do patrão, na visão de empregador final, quanto do gestor que, embora também seja funcionário, assume posição de chefia sobre uma equipe.

Dentre as medidas que podem ser adotadas para manter um ambiente corporativo saudável podem ser indicadas a reorganização das atividades dentro da equipe, conversas construtivas entre gestores e funcionários, a existência de regras de segurança, a permanência de um médico do trabalho, entre outras. ("BURNOUT"..., 2018)

Entretanto, a grande problemática se encontra quando há o diagnóstico da doença, pois nesse patamar as medidas preventivas já não são mais úteis, tendo em vista que o empregado já está acometido pelos sintomas. Nesses casos devem ser observadas as orientações médicas para o tratamento adequado de acordo com cada caso em particular.

É necessário que o diagnóstico da Síndrome do Esgotamento Profissional seja proferido por um médico especializado na área, tendo em vistas as semelhanças já apresentadas entre essa síndrome e outras doenças. O primeiro passo, quando verificada a presença dos sintomas da síndrome, é identificar o nexo causal, como por exemplo a relação entre membros da equipe, picos de estresse muito intensos ou o cumprimento de demandas extravagantes.

Posteriormente, as orientações mais recomendadas implicam na melhoria das circunstâncias que contribuíram para o surgimento dos sintomas, tal como a reorganização de tarefas, pelo encaminhamento do profissional para tratamento ou, ainda, pelo afastamento temporário ou definitivo do local de trabalho. ("BURNOUT"..., 2018)

3.1. OS TIPOS DE DANOS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Os danos causados podem atingir proporções de natureza física, moral e psicológica, podendo ser distinguidos entre dano moral, material e existencial. A fundamentação desses danos como ato ilícito e consequente reparação está nos artigos 186, 187 e 927, caput, do Código Civil Brasileiro (CC):

> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

> Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.
>
> Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
>
> (...)
>
> (BRASIL, 2002)

Além disso, o artigo 7º, XXVIII, da CF trata da reparação dos danos causados por acidente de trabalho a empregados urbanos e rurais, que fica a cargo do empregador:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> (...)
>
> XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.
>
> (...)
>
> (BRASIL, 1988)

A CLT também passou a tratar do assunto quando a Lei nº 13.467 de 2017, também conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, adotou os artigos 223-B, 223-C e 223-E, que tratam da conceituação de dano extrapatrimonial (que pode ser moral ou existencial), os direitos por ele atingidos e a consequente possibilidade de reparação:

> Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.
>
> Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a inte-

> gridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.
>
> Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.
>
> (BRASIL, 1943)

A caracterização do dano moral está associada à ideia de ofensa ou violação de direitos morais inerentes à existência do ser humano, tais como à saúde física e mental, honra e imagem, liberdade e dignidade. Nas relações trabalhistas, o dano moral pode ficar configurado quando o empregado é exposto de forma vexatória, pela discriminação de qualquer espécie entre os funcionários, descumprimento das obrigações trabalhistas, acidentes de trabalho, dispensa imotivada, entre outros.

A problemática que versa sobre o dano moral é que, por ser um dano exclusivamente de caráter psicológico, não é possível ser mensurado e, muitas vezes, reparado. Dessa forma, a sua reparação possui um caráter muito mais disciplinar, como uma sanção pelas ações cometidas pelo empregador, do que reparatório. (JUNIOR, 2016)

Já o dano material, também chamado de dano patrimonial, é configurado quando verificada a existência de prejuízo físico ou financeiro que acarreta na redução total ou parcial do patrimônio do indivíduo, estando regulamentado no artigo 402 do CC:

> Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.
>
> (BRASIL, 2002)

No âmbito das relações trabalhistas esse dano pode ser configurado por acidentes de trabalho, tendo em vista que esses implicam na suspensão do contrato de trabalho e eventuais desligamentos forçados devido à incapacidade laborativa, ou quando, através do nexo de causalidade apresentado no diagnóstico da doença ocupacional, o empre-

gado precisa entrar em tratamento e ter gastos com medicamentos e consultas médicas.

Por fim, existe a figura do dano existencial que, embora também seja classificado como dano extrapatrimonial, se difere do dano moral. Enquanto este último atinge aspectos inerentes à personalidade do indivíduo, o primeiro, conforme será exposto a seguir, decorre de situações que restringem a realização pessoal do trabalhador.

O dano existencial está associado aos danos sofridos pelos trabalhadores que não possuem respeitados seus direitos e pelas consequências deste fato, sendo considerado também, para o Direito do Trabalho, como dano à existência do trabalhador. Sua caracterização está, portanto, na violação de preceitos básicos de dignidade do empregado quando o empregador, ainda que de forma indireta, faz com que os períodos de descanso do indivíduo sejam reduzidos pelo excesso de trabalho ou que o mesmo se submeta a condições degradantes contrárias às suas vontades. (FILHO; DE ALVARENGA, S.d)

Em muitos casos, em especial nos que desencadeiam o afastamento do profissional, o diagnóstico da Síndrome de Burnout se torna objeto de diversas ações trabalhistas que buscam tutelar seus direitos através de indenizações com o intuito de suprir os danos sofridos por aquele indivíduo. (REDAÇÃO JORNAL CONTÁBIL, 2018)

A possibilidade de cumulação de pedidos que versem sobre a requisição de reparação por danos morais, materiais e existenciais sofridos no âmbito das relações trabalhistas está prevista no artigo 114 da CF que, com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, passou a constar da seguinte maneira:

> 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;
>
> (...)
>
> VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

(...)

(BRASIL, 1988)

O ordenamento jurídico brasileiro adota a teoria da responsabilidade subjetiva, que depende da configuração de dolo ou culpa do causador do dano, fundamentada no artigo 7º, XXVIII, da Constituição e artigos 186 e 927, caput, do CC, supracitados. Tendo em vista as obrigações assumidas pelo empregador no momento de firmar um contrato de trabalho, é de se constatar que este deve ser responsabilizado em caso de quebra de qualquer disposição contratual por sua parte, devendo apenas ser verificado o nexo de causalidade entre o dano sofrido com aspectos trabalhistas.

Para alguns casos, por outro lado, existe a previsão no parágrafo único do artigo 927 do CC de ser aplicada a teoria da responsabilidade objetiva que, ao contrário da subjetiva, independe da comprovação de culpa daquele que gerou o dano. De acordo com esse dispositivo, essa teoria pode ser aplicada quando a atividade profissional desenvolvida por si só já implique na ocorrência de riscos para quem a exercer. (REDAÇÃO JORNAL CONTÁBIL, 2018)

Tendo por base a mensuração subjetiva dos danos de natureza extrapatrimonial, levando em consideração a avaliação realizada e o pedido formulado, o juiz irá determinar por deliberação livre o *quantum* indenizatório aplicável a cada caso concreto.

Nos casos em que tiverem ocorrido o afastamento da vítima da Síndrome de Burnout, durante o julgamento também deve ser observada a coexistência harmônica entre o princípio da manutenção do contrato de trabalho e o do melhor interesse do empregado, que são princípios basilares do Direito do Trabalho.

UNIDADE 4 – CENÁRIO CONTEMPORÂNEO: ATUALIZAÇÃO DA CID

No que pese a caracterização da Síndrome de Burnout como uma das principais doenças do século XXI, conforme anteriormente destacado, é de suma importância ressaltar que a Organização Mundial de

Saúde (OMS), agência subordinada à Organização das Nações Unidas (ONU) que tem por objetivo desenvolver e garantir o acesso à saúde a todos os povos, incluiu essa doença na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11).

A Classificação Internacional de Doenças (CID) tem como objetivo padronizar as doenças seus sinais e sintomas, bem como identificar as circunstâncias externas que as desencadeiam e influenciam, a fim de monitorar suas incidências no meio social. (PEBMED, 2019)

A CID-11 foi lançada em junho de 2019, com data prevista para entrar em vigor em 01 de janeiro de 2022, conta com 55 mil códigos correlacionados a diversas doenças, enquanto a CID-10, lançada em maio de 1990, contava com 14.400 códigos. (PEBMED, 2019)

A atualização da CID reflete não apenas um avanço na medicina, mas também um quadro de mudança social onde, com o decorrer das décadas, surgem doenças relacionadas com as novas realidades e problemas sociais. Além disso, a inclusão da Síndrome de Burnout nessa lista ressalta o quanto aumentou a sua incidência na humanidade e a importância que lhe deve ser atribuída.

De acordo com Oliveira (2019), a Síndrome de Burnout está inserida na CID-11 no capítulo "Fatores que influenciam o estado de saúde ou o contato com os serviços de saúde" e possui a seguinte definição:

> Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões:
>
> • sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia;
>
> • aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e
>
> • redução da eficácia profissional.

CONCLUSÃO

A Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional tem sua causa relacionada exclusivamente em aspectos relacionados ao trabalho, podendo surgir pelo excesso de atividades, demandas extravagantes, cobranças indevidas e recorrentes situações de estresse. A configuração dessa síndrome como doença ocupacional é importante devido aos reflexos que produz em relação à vítima, como o recebimento de benefícios e a aplicação do princípio da manutenção do contrato de trabalho.

Ao longo da pesquisa foi possível compreender que essa síndrome proporciona sintomas não só emocionais, como desgaste, exaustão e sentimento de incompetência, mas também sintomas físicos como dores musculares e mal-estar, podendo causar problemas mais graves como alterações cardiorrespiratórias e problemas digestivos. Entretanto, é importante destacar que a grande problemática dessa doença é o fato de seus sintomas serem facilmente confundidos com meras situações de estresse e acabarem sendo ignorados pelos seus portadores, o que compromete sua prevenção e tratamento.

A extensão dos danos causados, contudo, pode ser de natureza mais leve, causando afastamento temporário do empregado, ou ainda pode atingir níveis tão intensos que podem se tornar irreversíveis, com consequente afastamento definitivo por incapacidade laborativa.

Ademais, outro ponto apresentado que merece destaque é a possibilidade da vítima requerer a reparação pelos danos sofridos perante a Justiça do Trabalho, que é a responsável por processar e julgar ações que versem sobre dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. O empregador, na forma que é regido o ordenamento jurídico brasileiro, será responsabilizado, em regra, pelo dano causado aos seus empregados com base na teoria da responsabilidade subjetiva.

Por fim, ressalta-se que a aprovação da CID-11 com um aumento significativo de doenças reflete uma mudança do quadro social frente à questão de saúde globalizada. A inclusão da Síndrome de Burnout caracterizada como decorrente de estresse crônico no local de trabalho chama atenção para as relações laborativas contemporâneas com o aumento de sua incidência e a importância com que deve ser observada e tratada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIGNAMI, Renato. **A modernização da inspeção do trabalho no Brasil.** Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, Brasília, ano 1, v. 1, n. 1, p. 282-310, jan/dez 2017.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988, de 5 de outubro de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil - 1988. Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, 6 maio 1999.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Vide Lei nº 13.777, de 2018) Institui o Código Civil. Brasília, 10 jan. 2002.

"BURNOUT" não é depressão. O que é e como tratar? [*S. l.*], 2018. Disponível em: https://shifter.sapo.pt/2018/06/burnout-stress-trabalho/. Acesso em: 8 maio 2019.

CARREIRO, Libia Martins. **Morte por excesso de trabalho (KAROSHI).** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 131-141, jul/dez 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73989/2007_carreiro_libia_morte_excesso.pdf?sequence=1. Acesso em: 29 abr. 2019.

CRUZ, Jairo Antonio da. **Virtuosismo e exposição: A lógica neoliberal na educação profissionalizante**. 2017. Tese (Pós-Graduação em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: https://lume.ufrgs.

br/bitstream/handle/10183/164359/001026699.pdf?sequence=1. Acesso em: 23 mar. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direitos humanos dos trabalhadores: Perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário.** Revista do TST, Brasília, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul/set 2011. Disponível em:https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26896/003_delgado.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 abr. 2019.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas; DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O dano existencial e o Direito do Trabalho**. [*S. l.*], S.d. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=12735&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso em: 13 maio 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Trabalhistas Constitucionalizados: De 1824 a 1988 e 25 anos depois**. Belém, 2013. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_DIREITOS_TRABALHISTAS_CONSTITUCIONALIZADOS_DE_1824_A_1988_E_25_ANOS_DEPOIS.aspx. Acesso em: 9 abr. 2019.

GERICÓ, Vinicius. **Brasil é o segundo país do mundo mais estressado, aponta ranking**. Jornal CORREIO | O que a Bahia quer saber, Bahia, 2017. Disponível em: https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/brasil-e-o-segundo-pais-do-mundo-mais-estressado-aponta-ranking/. Acesso em: 29 abr. 2019.

GOMES, Tânia. **Conheça as Principais Doenças do Século 21.** Segurar Planos de Saúde, [*S. l.*], 2014. Disponível em: https://planodesaudesegurar.com.br/blog/conheca-principais-doencas-seculo-21/. Acesso em: 15 abr. 2019.

JACCOUD, Luciana *et al* (org.). **Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo**. 2. ed. Brasília: IPEA,

2009. 435 p. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3234/1/Livro_Questao_Social.pdf. Acesso em: 5 abr. 2019.

JUNIOR, Waldemar Ramos. **Doença ocupacional: conceito, características e direitos do trabalhador**. [*S. l.*], 2016. Disponível em: https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/378215786/doenca-ocupacional-conceito-caracteristicas-e-direitos-do-trabalhador. Acesso em: 12 maio 2019.

LOBO, Rafael. **O que é Qualidade de Vida no Trabalho**. [*S. l.*], 2016. Disponível em: https://www.conceitozen.com.br/o-que-e--qualidade-de-vida-no-trabalho.html. Acesso em: 8 maio 2019.

MOREIRA, Davi de Souza *et al*. **Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil.** Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, p. 1559-1568, jul 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/csp/v25n7/14.pdf. Acesso em: 15 abr. 2019.

OLIVEIRA, Lícia. **Síndrome de Burnout, CID-11 e os médicos.** [S. l.], 18 jul. 2019. Disponível em: https://blog.medcel.com.br/blog/sindrome-de-burnout-cid-11-e-os-medicos. Acesso em: 17 jun. 2020.

PEBMED. **CID-11: veja o que muda na nova classificação internacional de doenças.** [S. l.], 12 jun. 2019. Disponível em: https://pebmed.com.br/oms-lanca-a-cid-11-veja-o-que-muda--na-nova-classificacao-internacional-de-doencas/. Acesso em: 17 jun. 2020.

PÊGO, Francinara Pereira Lopes e; PÊGO, Delcir Rodrigues. **Síndrome de Burnout**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, São Paulo, 2015. Disponível em: http://www.rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout. Acesso em: 23 abr. 2019.

REDAÇÃO JORNAL CONTÁBIL. **Quando o trabalho adoece: Síndrome de Burnout e outras doenças causadas pelo trabalho.** [*S. l.*], 2018. Disponível em: https://www.jornalcontabil.com.br/quando-o-trabalho-adoece-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-causadas-pelo-trabalho/. Acesso em: 14 abr. 2019.

SANTOS, Sofia Martins. **O que separa o burnout da depressão?** [*S. l.*], 2018. Disponível em: https://ionline.sapo.pt/614634. Acesso em: 17 abr. 2019.

JUDICIALIZAÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS NO BRASIL: UMA ALTERNATIVA POSSÍVEL, NECESSÁRIA E EFICIENTE

Fernanda Karoline Oliveira Calixto

INTRODUÇÃO

O tópico ao qual esta breve análise pretende se dedicar é o do uso da mediação para concretização de direitos sociais e como alternativa à judicialização excessiva que se pode verificar no Estado brasileiro.

Os direitos sociais são uma categoria de direitos fundamentais que exigem prestações positivas do Estado para sua concretização, mas a crise do Estado Social lança novos desafios em relação ao papel a ser desempenhado por este.

Ainda assim, continua a ser elevado o grau de ativismo do Judiciário e do Ministério Público brasileiros quando se trata de direitos difusos e coletivos, fazendo com que o Estado esteja frequentemente no polo passivo de ações que objetivam criação e implementação de políticas públicas nas áreas da saúde, educação, moradia, proteção da infância, entre outras.

A judicialização mencionada lança ainda questionamentos sobre o adequado exercício da separação de poderes, sobre a legitimidade dos agentes estatais para certas atuações, sobre o equilíbrio entre dignidade da pessoa humana e reserva do possível e sobre espaços extrajudiciais nos quais soluções poderiam ser formuladas.

Assim, sob os auspícios de uma Administração Pública consensual, questiona-se acerca da possibilidade do uso de mecanismos como a mediação para a concretização de direitos sociais.

O tema é controverso na medida em que, mesmo em países como o Brasil, que possuem legislação autorizando o uso do instituto pela Administração Pública, o espaço de disponibilidade administrativa ou do que esteja na reserva de atuação do Judiciário não se encontra bem definido. Trata-se do confronto entre o poder de transacionar da administração pública com a indisponibilidade do interesse público.

A razão primeira para esta abordagem está no fato de que, ao tratarmos de direitos que necessitarão da intervenção do Estado para sua concretização, nem que seja num papel apenas regulamentador dos serviços públicos, este poderá ser parte em lides que digam respeito ao tema. Falamos, portanto, de uma mediação que quase sempre exigirá a participação do Estado nas lides. E a forma de solucioná-las é muito relevante.

A segunda justificativa leva em consideração que não é incomum a qualificação de alguns direitos sociais, direitos de natureza coletiva ou difusa, como indisponíveis, o que levanta controvérsias sobre o uso da mediação em situações que envolvam direitos sociais (os quais, na conformidade do art. 6º da CRFB/1988 incluem a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desemparados, na forma desta Constituição. (CF/88, art. 6º). Além de todos estes direitos, porém, devemos considerar nesta análise também a promoção do acesso à justiça, enquanto um dos principais direitos sociais que podem ser concretizados para além dos meios jurisdicionais tradicionais.

Com isso, havemos de nos questionar sobre a possibilidade, a necessidade, a eficiência e os limites do uso de meios alternativos, ou apropriados, ou adequados de solução de controvérsias, como se tem preferido chamar instrumentos como a mediação, a arbitragem e a conciliação, na concretização dos direitos sociais no espaço jurídico brasileiro

A metodologia usada neste estudo é de cunho dedutivo e vale-se de pesquisa bibliográfica e documental ancorada no direito administrativo.

O trabalho está compartimentado em três partes. Inicialmente descreve-se o cenário brasileiro de judicialização de políticas públicas e as controvérsias envolvidas. Em seguida abordamos a emergência do padrão de Administração Pública consensual. E, por fim, discorremos sobre a possibilidade, a necessidade e a eficiência do uso de mediação fora do espaço jurisdicional brasileiro para a concretização de direitos sociais no Estado brasileiro.

1. A CRISE DO ESTADO SOCIAL E A JUDICIALIZAÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS

Os direitos sociais possuem intrínseca relação com a concretização da dignidade da pessoa humana, ocorrendo no último século em ondas sucessivas, às vezes com refluxos (MIRANDA, 2017, p. 37).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 é marco singular da consolidação da eficácia destes, hoje com sede principal no art. 6º do texto constitucional.

Os direitos sociais exigem prestações (CANOTILHO, 2002, p. 406) materiais ou fáticas, cujo objetivo se dirige ao alcance de uma igualdade material e cujo principal destinatário é o Estado, que materializará tais condições no plano fático a partir de políticas públicas (BUCCI, 2006, p. 39), o que inclui a participação do Estado-Legislador, do Estado-Administração e do Estado-Juiz.

Mas, exatamente quando o Brasil começa a se colocar como um Estado Social de Direito (GRAU, 2002), "tornou-se na Europa um lugar-comum declarar a existência de uma crise ou rutura do Estado social ou mesmo um Estado pós-social" (MIRANDA, 2017, p. 38).

Entretanto, ao lado da crise do Estado Providência (CORREIA, 2016, p. 51), ocorre no Brasil a proliferação de demandas Judiciárias vocacionadas para a concretização destes direitos (BRASIL, 2019), partindo-se do pressuposto de que os direitos sociais são exigíveis perante o Poder Judiciário.

Fala-se no Brasil a esta altura em ativismo judicial, o que significa a assunção mais ampla e intensificada pelo Judiciário do papel de concretização do texto constitucional. Luís Roberto Barroso (2009), atualmente Ministro do Supremo Tribunal Federal brasileiro, indica

como razões justificadoras da postura ativista: a aplicabilidade direta da Constituição Federal de 1988, independente da mediação do legislador ordinário; a possibilidade de declaração de inconstitucionalidade de atos normativos baseada em critérios menos rígidos que os de violação ostensiva do texto constitucional e as abstenções ou condutas do Poder Público em políticas públicas constitucionalizadas.

Luís Roberto Barroso (2003) é entusiasta do ativismo judicial brasileiro por reconhecer na história política do país um descompasso entre o texto constitucional e a realidade social.

Para além das discussões quanto à legitimidade da intervenção do Judiciário, e mesmo do Ministério Público brasileiro (BERNARDINO, 2019), não apenas com a concessão de demandas judiciais, mas mesmo com a formulação de certas agendas decisionais, o cenário de sobrecarga do Judiciário nesta intermediação nos chama atenção.

Uma das soluções inicialmente identificadas neste cotejo tem sido o indeferimento de tais demandas cominatórias em face da crise econômica do Estado, suscitando a "morte" do Estado social.

É de se ressaltar que frequentemente as condições econômicas do Estado não são bem conhecidas pelo magistrado, que não participa na elaboração das normas orçamentárias nem dispõe dos dados relacionados à execução do orçamento público (REIS, 2019, p. 280).

Logo, diante da compreensão de que o Estado Social tão somente passa por transformações e que a concretização dos direitos sociais "é condicionada pelas limitações da disponibilidade financeira do Estado e das demais entidades públicas" (BOTELHO, 2015, p. 105), entende-se que, frequentemente, será o próprio Estado-Administração o mais bem munido de recursos e condições (CARVALHO FILHO, 2014, p.78) para promover a distribuição de recursos em matéria de políticas públicas, compatibilizando as expectativas individuais de usufruto dos direitos sociais com a sustentabilidade orçamentária necessária à proteção das gerações futuras e cumprimento das atribuições do Estado.

O estabelecimento de um diálogo entre os cidadãos e a Administração Pública com a resolução dos conflitos numa dinâmica não adversarial pode ser uma alternativa mais adequada no panorama da atualidade.

2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E CONSENSUALIDADE

Entre as muitas transformações do Direito Administrativo Brasileiro, a fase atual pode ser enquadrada como fase de transição, evidenciada na revolução normativa decorrente da farta e fragmentada produção legislativa e infralegal iniciada na década de 1990, mas também comprovada com a convivência de vários modelos de gestão pública (MARRARA, 2014).

Neste espaço, uma das tendências que marcam a atualidade é da consensualização da Administração Pública, enquanto movimento que busca a promoção de consensualidade por novas técnicas administrativas, sejam elas orgânicas, procedimentais ou contratuais (MARRARA, 2014, P. 40).

Trata-se de movimento e de mecanismos fortemente relacionados com a noção de democratização da Administração Pública, mas que não eliminam a atuação unilateral, inclusive por ser esta essencial para estimular o particular a negociar, tal qual ocorre em processos decorrentes do exercício das funções regulatórias e sancionatórias do Estado. Logo, percebe-se que este fenômeno precisa ser compatibilizado com o regime jurídico-administrativo e a proteção do interesse público (MARRARA, 2014, p. 382).

Não se ignora que se cuida de movimento resultante também dos impactos do neoliberalismo no seio do direito (SENHORAS; SOUZA CRUZ, 2014) e que anda a lentos passos no sistema jurídico brasileiro (SENHORAS; SOUZA CRUZ, 2019, P. 3), apesar da existência de diversas normas jurídicas relacionadas ao tema.

Há razões constitucionais para fundamentar a consensualidade no ordenamento jurídico brasileiro, entre as quais havemos de destacar princípio democrático (conforme o artigo 1º da Constituição Federal de 1988), o princípio do acesso à justiça (conforme artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988) e o princípio da eficiência administrativa (conforme art. 37, *caput*, do texto constitucional).

Entende-se, na esteira do que defende Flávia Piovesan (2000), que o regime democrático é mesmo pressuposto para a realização dos direitos fundamentais em qualquer ordem jurídica. A consensualidade,

neste contexto, apresenta vantagens também sob os auspícios da Teoria Discursiva de HABERMAS (1989), na medida em que o consenso confere legitimidade às decisões.

Em um momento em que se suscita a existência de crise no modelo de democracia representativa, o princípio do consenso (FALEIROS JUNIOR, 2017) ganha relevância, na medida em que promove o pacto social entre Administração Pública e Administrado.

Esta pactuação democrática poderia ter como vantagens, na acepção de Diogo de Figueiredo Moreira Neto (2003): o aperfeiçoamento da governabilidade com maiores índices de obediência às decisões, a mitigação de abusos de autoridade e desvios de conduta, a promoção da maior satisfação possível a todos os interessados, o fomento ao civismo e ao senso de responsabilidade dos cidadãos.

O acesso à justiça na ordem brasileira significa o acesso aos meios adequados de resolução de conflitos, e não apenas o acesso ao Poder Judiciário, com as garantias do devido processo legal e uma duração razoável dos processos administrativo e judicial (art. 5º, LXXIV). Neste sentido, o "acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos" (CAPPELLETTI, 1988, p. 12).

Já a eficiência administrativa implica não só na adoção pela Administração Pública de uma solução célere, econômica e adequada, mas da adoção também do mecanismo mais célere, econômico e adequado, conforme se procura demonstrar no item subsequente.

3. POSSIBILIDADE, NECESSIDADE E EFICIÊNCIA DO USO DA MEDIAÇÃO PARA A CONCRETIZAÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS

Sobre o quesito **possibilidade**, devemos considerar, além dos fundamentos constitucionais da consensualidade administrativa anteriormente explicitados, a existência de lei de mediação (Lei 13. 140/2015) que já prevê expressamente seu uso pela Administração Pública Brasileira, além de uma série de outras normas no sistema jurídico brasileiro que preveem compromissos, transações e mecanismos consensuais.

A mediação é "um processo no qual uma terceira pessoa, neutra, o mediador, facilita a resolução de uma controvérsia ou disputa entre duas partes" (GRUNSPUN, 2000, p. 13), ou, conforme estabelece a lei da Mediação Brasileira:

> Lei 13. 140, de 26 de junho de 2015 (Lei da Mediação Brasileira)
>
> Art. 1º, parágrafo único: Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

De acordo com o artigo terceiro da norma acima, podem ser objeto de mediação os direitos disponíveis ou os direitos indisponíveis passíveis de transação.

Sem aprofundar a celeuma que os termos "direito indisponível"[1] e "direito indisponível passível de transação" levantam, aliada à tradicional posição que considera indisponíveis os direitos fundamentais, esclarece-se que concordamos com a posição de Jorge Novais Reis (2006, p. 235), segundo a qual "a realização de um direito fundamental inclui, em alguma medida, a possibilidade de se dispor dele, inclusive no sentido de sua limitação".

Um bom exemplo de que é esta a orientação do direito brasileiro é a solução que vem sendo adotada, quando se trata dos direitos sociais, e

1 Esta qualificação, mesmo quanto a direito fundamentais, não é bem esclarecida sequer pelo Supremo Tribunal Federal, podendo-se encontrar em sua jurisprudência o uso do termo em diferentes sentidos: "a)direitos que não podem sofrer ablações, mesmo que o titular coopere para tanto; b) direitos que não podem ser abdicados por manifestação pelo titular; c) direitos gravados pelo interesse público, sem que fique claro o significado de indisponível; d) direitos que não estão ao alcance de um indivíduo, por não ser ele o titular; e) direitos que devem ser pleiteados em juízo; f) direitos titularizados por pessoas que não possuem capacidade plena para abdicá-los", conforme MARTEL, Letícia de Campos Velho. Indisponibilidade De Direitos Fundamentais: Conceito Lacônico, Consequências Duvidosas. Espaço Jurídico. Joaçaba, v. 11, n. 2, p. 334-373, jul./dez. 2010, p. 352.

até de direitos individuais indisponíveis, quanto a projetos comandados pelos Ministérios Públicos brasileiros[2] em matéria de mediação, nos quais este representa e promove a defesa de tais direitos. A legitimação para a ação judicial e a possibilidade de formulação de termos de ajustamento de conduta desta entidade nos direitos desta natureza tende a tornar menos litigiosa a definição dos limites do que pode ou não ser mediado em matéria de direitos sociais, ainda que o direito social à saúde, por exemplo, seja comumente referido na jurisprudência brasileira como indisponível (SOUZA, 2017).

Apesar da existência de confusões quanto à noção de titularidade e disponibilidade de direitos nos tribunais brasileiros, de um modo geral não se nega a titularidade do Ministério Público para a defesa de direitos sociais na medida em que o art. 127 da Constituição Brasileira de 1988 lhe incumbe tal mister[3], e, por conseguinte sua capacidade para mediar e dispor de direitos nesta seara[4].

Assim, ainda que se vislumbre ser necessária uma melhor delimitação dos critérios de mediabilidade, **se mostra possível** a mediação em matéria de direitos sociais pela Administração Pública.

Do ponto de vista da **necessidade**, além de justificativas de cunho jusfilosófico, tais como a promoção de autonomia e autorresponsabili-

2 Interessante exemplo se extrai do "Projeto Mediação sanitária: direito, saúde e cidadania" do Ministério Público de Minas Gerais que busca, conforme a Resolução PGJ nº 78, de 18 de setembro de 2012, promover em todo o estado de Minas Gerais a interlocução entre o MPMG e as instituições públicas e privadas da área da saúde visando uniformizar normas e procedimentos sanitários e propiciar uma política pública de saúde integral e universal no respectivo estado. Outro exemplo é a iniciativa da Defensoria Pública do Distrito Federal, através de uma articulação entre Defensoria Pública e a Secretaria de Saúde, para evitar a judicialização.

3 Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

4 A constatação desta possibilidade mediatória pelo Ministério Público implica em questões que se pretende aprofundar em estudos futuros: Em se tratando de outras entidades, seria possível chegar aos mesmos resultados conclusivos? Uma entidade de classe ou uma associação teriam o mesmo condão legitimador para mediar tais conflitos, sem que se alegasse a indisponibilidade do direito (o que quer que isso signifique)? Ou mesmo problemas quanto à sua titularidade?

zação dos sujeitos que participam de processos de mediação e além do reconhecimento de que uma Administração Pública dialógica e consensual se comporta melhor às divisas de um Estado Democrático de Direito, há o argumento pragmático.

Pragmaticamente falando, este fenômeno pode ser compreendido na medida em que as crescentes demandas por direitos sociais, em muitos países, ao lado de um caráter litigante das administrações públicas e da crise do Estado Providência, abarrotaram os poderes judiciários, confrontando as noções de dignidade humana e reserva do possível. O que nos leva a refletir sobre formas de superar tal crise. Este é o caso brasileiro.

Levantamento realizado pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) nomeado "O uso da Justiça e o Litígio No Brasil", aponta que "em oito das onze Unidades da Federação pesquisadas, o Poder Público municipal, estadual e federal concentra a maior parte das ações iniciadas no Primeiro Grau (parte do polo ativo), no grupo dos 100 maiores litigantes" (AMB, 2000, p. 12). Este estudo foi publicado em 2018 e considerou dados de

> 11 Unidades da Federação, com o objetivo de verificar quais são os principais demandantes e demandados, no Primeiro Grau, no Segundo Grau e nas Turmas Recursais dos Juizados Especiais. O período de análise compreende os anos de 2010, 2011, 2012 e 2013. A partir dos dados coletados, foram extraídos os 100 maiores litigantes no polo ativo (aquele que toma a iniciativa do processo no Primeiro Grau) e passivo (aquele que é processado no Primeiro Grau), bem como os litigantes nos polos ativo e passivo no Segundo Grau e nas Turmas Recursais (AMB, 2000, p. 12).

Os seguintes resultados da pesquisa são uma amostra da litigância da Administração Pública no Brasil:

> A Justiça Estadual de São Paulo, que concentra aproximadamente 40% dos processos em tramitação no País, é um dos exemplos da expressiva concentração setorial: a administração pública mu-

> nicipal figurou como parte ativa em mais da metade dos processos no Primeiro Grau entre 2010 e 2013, considerando os 100 maiores litigantes. Em Santa Catarina, o poder público municipal também figurou como o principal litigante na parte ativa do Primeiro Grau de 2010 a 2012 (considerando o total de processos apresentados pelos 100 maiores litigantes). Perdeu a dianteira para o setor financeiro em 2013. Naquele Estado, os 100 maiores demandantes foram responsáveis por 56% dos processos ajuizados no Primeiro Grau e 53% no polo passivo. A administração pública lidera a disputa judicial no Primeiro Grau como parte ativa no universo dos 100 maiores litigantes nas seguintes unidades federativas: Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo e Rondônia (AMB, 2000, p. 13).

Assim, uma vez que temos no Brasil uma realidade de grande defasagem (LAFFIN; BONACIM, 2017) na promoção de direitos sociais pelas Administrações Públicas, o que leva a frequente judicialização de demandas cujo objeto varia desde os itens mais básicos e corriqueiros (MAPPELI JUNIOR, 2015) até tratamentos experimentais e de elevadíssimo custo, a mediação se torna necessária.

Sob o enfoque da **eficiência**, o argumento pragmático também reforça nosso entendimento da adequação da mediação na concretização de direitos sociais, na medida em que o direito social de acesso à Justiça implica não somente o acesso ao Judiciário, mas o acesso a uma ordem jurídica justa e em soluções efetivas para as lides, em razoável prazo (CAPPELLETTI, 1989).

A noção de eficiência que se adota aqui, é preciso esclarecer, extrapola o conceito econômico (SILVA, 2010, p. 671), e leva em consideração (CAMBI; SOUZA, 2017) a obediência à legalidade (SILVA, 2010, p. 671), enquanto juridicidade (CABRAL, 2017). Com isso,

> qualquer significado a ser atribuído a esse princípio terá de passar pelo exame da conformidade com a Constituição. Como produto do exercício da competência reformadora, o princípio constitucional da eficiência deve ser interpretado e aplicado

> observando-se o núcleo constitucional integrante das cláusulas pétreas (art. 60, § 4º, da CF). Daqui, emergem duas consequências: (i) o princípio constitucional da eficiência deve sofrer um processo contínuo de interpretação conforme a Constituição, a fim de evitar rupturas ou fraudes constitucionais que atentem contra a identidade da lei fundamental; (ii) respeitado o limite anterior, o princípio constitucional da eficiência ao interagir, principalmente, com os demais princípios constitucionais expressos da Administração Pública – legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade – participará do mecanismo de deslocações compreensivas e da ponderação a ser levada a cabo na aplicação dos princípios ao caso concreto (BARCELLAR FILHO, 2013, p. 223).

Mas, não se pode olvidar que o processo de mediação tende a ser menos custoso financeiramente também. A legislação brasileira, neste sentido, prevê, inclusive, gratuidade para aqueles que não possam arcar com os custos do procedimento. E a participação de advogados não é exigência obrigatória do procedimento:

> A mediação é um procedimento informal, de preparação fácil e simples, em certos países, os advogados não são necessários (mas, podem participar, a pedido de uma das partes). Um dos elementos centrais da mediação se baseia no fato de o mediador não ter poder de decisão sobre a disputa, senão a de aplicar técnicas e estratégias de diálogo e cooperação, ajudando tanto a solução como a melhora das relações interpessoais ou institucionais dos adversários." (SENA; MADUREIRA; RAMOS, 2014, p. 98)

Com isso, tende a ser mais célere e produzir resultados mais satisfatórios e menos burocráticos (MEIRELLES, 2007). Prova disso é estudo do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2016), que, em 2016 mapeou os processos de primeira instância, identificando que a duração média de um processo é de quatro anos e quatro meses. Se considerarmos que, em processos que envolvam a Fazenda Pública, há re-

messa obrigatória à segunda instância, esse período tende a ser ainda mais elevado quando o Estado estiver no polo passivo de demandas que busquem a concretização de direitos sociais.

Quando se trata de arbitragem, estudo divulgado em março de 2019, informou que, no Brasil, em média, as controvérsias demoram cerca de 1 ano e 9 meses para serem resolvidas (ARBITRAGEM, 2019).

Por outro lado, pesquisa do CNJ (2019) apontou, sobre as mediações ocorridas dentro do exercício da função jurisdicional, que a duração média de processos homologados é de 585 dias (aproximadamente 1 ano e meio).

Compreende-se assim, que a mediação em matéria de concretização de direitos sociais pode ser drasticamente eficiente, haja vista que levará soluções coletivas para problemas coletivos e extrapolará a simples atribuição de responsabilidades por descumprimento de políticas públicas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mediação é instrumento de resolução de controvérsias alternativo ao tradicional espaço jurisdicional, que comumente é colocado ao lado dos institutos da arbitragem e da conciliação.

Considerando o cenário atual do Poder Judiciário, com sobrecarga de trabalho e pouca eficiência na resolução de uma série de demandas, pode-se considerar os institutos acima indicados não mais como alternativos, mas simplesmente os mais adequados à solução de certas lides.

A curta experiência de uso destes meios pelas Administrações Públicas, aliada às noções de indisponibilidade dos direitos sociais e de indisponibilidade do interesse público levantam o relevante debate acerca da possibilidade, da necessidade, da eficiência e dos limites do uso da mediação neste contexto.

A análise dos textos normativos brasileiros, desde a principiologia constitucional até a expressa autorização legal para que a Administração Pública realize mediações se coloca como um primeiro sinalizador da possibilidade do uso de mediação para a resolução de lides em matéria de direitos sociais.

Bem assim, em que pese a difícil definição do que seria a indisponibilidade atribuída aos direitos fundamentais, inclusive sociais, como a saúde, não é impedimento para a mediação nesta seara, na medida em que o Poder Judiciário Brasileiro tende a aceitar processos autocompositivos quando promovidos pelo Ministério Público ou Defensoria Pública.

Por outro lado, o quadro jurisdicional de abarrotamento da máquina judiciária, com alta taxa de litigância da Administração Pública, aliados à crescente judicialização de demandas sociais e defasagem de concretização destes aponta para a necessidade de soluções alternativas aos procedimentos tradicionais.

Também estudos voltados ao acesso à justiça apontam para a eficiência da mediação, seja numa perspectiva de realização dos valores constitucionais, seja pela celeridade e economicidade do processo mediatório, em comparação com a solução tradicional.

Destarte, conclui-se que a mediação em matéria de direitos sociais é possível, necessária e eficiente, mas a delimitação dos atores que a promoverão e em quais termos e limites merece um estudo aprofundado.

REFERÊNCIAS

AMB - *O uso da Justiça e o Litígio No Brasil*. 2018. Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2018/05/Pesquisa-AMB-10.pdf. Acesso em 05 de jan 2020.

ARAGÃO, Alexandre Santos de. O Princípio da Eficiência. *Revista Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, 237: 1-6, Jul./Set. 2004.

Arbitragem demora, em média, 1 ano e 9 meses para solucionar conflitos no Brasil. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI299336,21048-Arbitragem+demora+em+media+1+ano+e+9+meses+para+solucionar+conflitos. Acesso em: 15 dez 2019.

BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. Processo administrativo disciplinar. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, Ativismo Judicial e Legitimidade Democrática. Revista Atualidades Jurídicas – *Revista Eletrônica do Conselho Federal da OAB*. Ed. 4. Janeiro 2009.

_____. O Começo da História. A Nova Interpretação Constitucional e o Papel dos Princípios no Direito Brasileiro. *Revista EMERJ*. v.6 n.23. 2003.

BERNARDINO, Thalita Braz - *O abuso de poder na atuação do Ministério Público*. Belo Horizonte: Forum, 2019.

BOTELHO, Catarina Santos - *Os direitos sociais em tempos de crise*. Ou revisitar as normas programáticas. Coimbra: Almedina, 2015.

BUCCI, Maria Paula Dallari - O conceito de política pública em direito. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (org.). *Políticas públicas*: reflexões sobre o conceito jurídico. São Paulo: Saraiva, 2006.

CABRAL, Flávio Garcia. Conteúdo Jurídico da Eficiência Administrativa: uma análise lógico-semântica e pragmática. 276 f. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

CAMBI, Eduardo; SOUZA, Fernando Machado de -"A DISPONIBILIDADE DO INTERESSE PÚBLICO NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO", *Revista da AJURIS* 44, nº 142, 2017.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. Coimbra: Almedina, 2002.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Tradução Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1988.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Transformação e efetividade do direito administrativo.*in: MARRARA, Thiago (org.). Direito Administrativo: Transformações e tendências. São Paulo: Almedina, 2014.

CNJ. *Judicialização da Saúde no Brasil:* perfil das demandas, causas e propostas de solução. Brasília: CNJ, 2019.

CNJ. Relatório Analítico propositivo Justiça Pesquisa. Mediação e Conciliação avaliadas empiricamente. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/d0da6f63aa19de6908bd154f59254b93.pdf. Acesso:15 dez 2019.

CNJ. Relatório Justiça em números. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b8f46be3dbbff344931a933579915488.pdf. Acesso em 15 dez 2019.

CORREIA, José Manuel Sérvulo - Os grandes traços do direito administrativo no século XXI. *A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, Belo Horizonte, ano 16, n. 63, p. 45-66, jan./mar. 2016.

FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. A Administração Pública Consensual: novo paradigma de participação dos cidadãos na formação das decisões estatais. ***Revista Digital de Direito Administrativo*****,** São Paulo, n. 24, p.69-90, maio 2017.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2002.

GRUNSPUN, Haim - *Mediação familiar: o mediador e a separação de casais com filhos*.**.** São Paulo: LTr, 2000.

HABERMAS, J. *Consciência moral e agir comunicativo.* Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

LAFFIN, Nathália Helena Fernandes. BONACIM, Carlos Alberto Grespan. Custos da saúde: judicialização de medicamentos ofertados pelo SUS (FEA-RP/USP) (USP) XXIV Congresso Brasileiro de Custos – Florianópolis, SC, Brasil, 15 a 17 de novembro de 2017. Disponível em: https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/4312/4312. Acesso em 20 dez 2019.

MAPPELI JUNIOR, Reynaldo. Judicialização da Saúde e Políticas Públicas: assistência farmacêutica, integralidade e regime jurídico-constitucional do SUS. Tese (doutorado). Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, 2015.

MARRARA, Thiago – *Direito Administrativo Brasileiro*: transformações e tendências. In: MARRARA, Thiago (org.). Direito Administrativo: Transformações e tendências. São Paulo: Almedina, 2014.

MARTEL, Letícia de Campos Velho. Indisponibilidade De Direitos Fundamentais: Conceito Lacônico, Consequências Duvidosas. *Espaço Jurídico*. Joaçaba, v. 11, n. 2, p. 334-373, jul./dez. 2010.

MEIRELLES, Delton R. S. "MEIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS: JUSTIÇA COEXISTENCIAL OU EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA?" *Revista Eletrônica de Direito Processual* 1, nº 1 (2007). https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/23661.

MIRANDA, Jorge - *Direitos fundamentais*. Coimbra: Almedina, 2017.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. Novos Institutos Consensuais da Ação Administrativa. *Revista de Direito Administrativo***,** Rio de Janeiro, v. 231, n. 1, p.129-156, mar. 2003.

NOVAIS, Jorge Reis. *Direitos fundamentais*: trunfos contra a maioria. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

PIRES, Luis Manuel Fonseca – *Interesse público líquido e pós-modernidade*. MARRARA, Thiago (org.). Direito Administrativo: Transformações e tendências. São Paulo: Almedina, 2014.

PIOVESAN, Flávia - Direitos Humanos, Democracia e Integração Regional: Os Desafios Da Globalização. *Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo*. São Paulo, n. 54, p. 221-248, ano 2000.

REIS, Juliana Balbino dos. A Judicialização das Políticas Públicas da Saúde e os Reflexos Econômicos para o Sistema Federativo. Dis-

sertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2019, 280 p.

SENA, J. P. ; MADUREIRA, A. S. ; RAMOS, E. M. B. *Mediação da Saúde no Brasil:* Desafios e Perspectivas. Mediação e Direito Sociais Indisponíveis: Trabalho, Saúde, Educação e Meio Ambiente. 1ed.São Luís: Jornal da Justiça, 2014, v. 9, p. 98-116.

SENHORAS, E. M.; SOUZA CRUZ, A. R. A. "Controle jurisdicional e judicialização das políticas públicas". *Revista Síntese Direito Administrativo*, vol. 104, 2014.

SENHORAS, Elói Martins; SENHORAS, Cândida Alzira Bentes de Magalhães. "Debates sobre a consensualidade na Administração Pública brasileira". Repertório de Jurisprudência IOB, vol. I, n. 13, julho, 2019

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo.* São Paulo: Malheiros, 2010

PERFIL DE HOMENS-PAIS NO SERVIÇO DE PRÉ-NATAL DE UMA UNIDADE DE SAÚDE PÚBLICA FEDERAL LOCALIZADA NO RIO DE JANEIRO

Camila Rebouças Fernandes

Introdução

Historicamente, os homens não se inserem com expressividade nos espaços de cuidado, desde o âmbito doméstico até os serviços de saúde e educação (Staudt e Wagner, 2008). O afastamento masculino desses espaços é produto de uma socialização baseada no gênero, que atribui como "masculino" ou "feminino" uma série de comportamentos, práticas, performances, gestos e características em geral. Essas determinações são socialmente construídas a depender dos períodos históricos, dos territórios, das gerações, da cultura, dos hábitos e costumes.

As características socialmente consideradas femininas são permitidas apenas nas mulheres, assim como as características consideradas masculinas são aceitas somente nos homens. Se ambos apresentam práticas fora do campo de aceitação social, são desqualificados (Pinheiro e Couto, 2008). Pensando nos homens, há um certo desprezo social por suas vivências plurais, enquadrando-os em um único estilo de vida onde qualquer traço que remeta a feminilidade é imediatamente reprimido ou suprimido (Barbosa, 1998; Pinheiro e Couto, 2008).

Este modelo normativo de masculinidade (e, portanto, de paternidade) identifica os homens como viris, corajosos, destemidos e invulneráveis (Barbosa, 1998) e, ao mesmo tempo que lhes concede certos privilégios, também desencadeia efeitos negativos para suas vidas (Pinheiro e Couto, 2008):

> Marcas do homem machista e forte, que põe o dinheiro em casa, que tem o trabalho como maior referência, em que a família e os trabalhos reprodutivos não são prioritários, que por ser tão forte e voltado para o mundo público (e não o privado), não cuida dos outros e outras, nem de si próprio, adoecendo... (ADRIÃO, 2005, p. 11).

Tradicionalmente, as mulheres buscam os serviços de saúde para ações de promoção e prevenção, como realização de exames e consultas de rotina, enquanto que os homens costumam buscar os serviços de saúde apenas quando se encontram em processo de adoecimento (Brasil, 2009). Os próprios homens reconhecem que buscam estes serviços com menos frequência (Costa, 2003; Gomes et al., 2007), o que se relaciona intimamente à ideia de que cuidado "não é coisa de homem" (Brasil, 2009; Costa, 2003; Gomes et al., 2007).

Uma parcela da população masculina acredita que as mulheres procuram mais os serviços de saúde por serem mais vaidosas e/ou hipocondríacas, ou, ainda, por acharem que os homens são mais fortes, tolerantes e suportarem a dor por mais tempo, acumulando demandas de saúde na expectativa de que sejam resolvidas todas de uma vez (Costa, 2003). Em contrapartida, há uma parcela do público masculino que justifica sua menor procura pelos serviços de saúde por falta de inteligência e esperteza, reconhecendo, ainda que sutilmente, que a baixa procura pelos serviços não lhes é favorável (Costa, 2003).

Incorporar os homens aos serviços de saúde de forma protagônica ainda é um grande desafio por conta da socialização masculina, que remete a presença dos homens nestes espaços como sinal de medo, fraqueza e insegurança, atributos socialmente designados às mulheres (Brasil, 2009; Gomes et al., 2007; Pinheiro e Couto, 2008).

Neste sentido, os homens enfrentam entraves culturais para adentrar e se manter nos espaços de cuidado, desde o âmbito privado. Os homens que trabalham no espaço doméstico, por exemplo, são constantemente hostilizados e descredibilizados e aqueles que se propõem a permanecer nessa esfera são historicamente desestimulados (Staudt e Wagner, 2008). É neste contexto que a aproximação masculina das atividades de cuidado (consigo e com as crianças) gera um receio de que este grupo se desvincule da imagem de masculinidade e virilidade (Staudt e Wagner, 2008).

A figura do pai ocidental com soberania política e religiosa, orientador da esposa e dos filhos e detentor da racionalidade familiar, vem se dissipando ao passo que as configurações familiares se transformam (Staudt e Wagner, 2008). Contudo, a atuação do homem enquanto pai, desde o período da gestação, ainda acontece de forma tímida (Jager e Bottoli, 2011).

Ter um filho gera transformações na vida dos sujeitos (Jager e Bottoli, 2011) e as paternidades têm o potencial de adquirir múltiplos sentidos na vida dos homens (Borsa e Nunes, 2011). O período da gravidez, o nascimento e o acolhimento de um filho em casa constituem momentos significativos na vida dos homens, desencadeando mudanças (Jager e Bottoli, 2011; Piccinini et al., 2004) de ordem social, econômica, psíquica e cultural.

O fenômeno da paternidade pode atribuir novas perspectivas às vivências masculinas, possibilitando maior valorização do cuidado e aproximando-os dos serviços de saúde. A gestação faz com que muitos homens acessem as unidades de saúde sem estarem doentes, sendo um momento estratégico para provocar inúmeras reflexões, principalmente sobre o mito da invulnerabilidade masculina.

Historicamente, os serviços de pré-natal direcionam seus cuidados para o binômio mãe-bebê (Herrmann, 2016a; Pinheiro e Couto, 2008), marginalizando a atenção ao homem-pai. Este é um ponto que requer destaque, pois é exatamente o afastamento do homem dos espaços de cuidado (e sua vinculação à esfera pública) que o localiza como provedor.

Dificilmente um homem orientado pelo modelo tradicional de masculinidade terá posturas mais flexíveis no exercício da paternidade, já que estes aspectos se coadunam. A sociabilidade coloca os homens em situações de vulnerabilidades (Brasil, 2009; Costa, 2003; Herr-

mann, 2016a; Pinheiro e Couto, 2008), a partir de uso abusivo de álcool e outras drogas, inatividade física, alimentação desequilibrada e maior acesso a armas de fogo (Brasil, 2009; Herrmann, 2016a).

Por isso, é estratégico que as unidades de saúde enxerguem neste grupo um alvo de discussões não apenas sobre direitos sexuais e reprodutivos, mas também sobre a adoção de práticas e comportamentos alinhados à equidade de gênero, qualidade de vida e rompimento com estilos de vida considerados prejudiciais.

Neste sentido, é preciso pensar na presença dos homens nos serviços de pré-natal (e de saúde de um modo geral) a partir de uma perspectiva de protagonismo e não de forma lateralizada como suporte da mulher.

Enxergar a participação do homem de forma integral significa envolve-lo no autocuidado e nos cuidados com os outros, prevenindo adoecimento crônico e mortes por causas externas, por exemplo. Esta compreensão é fundamental para qualificar a atenção integral à saúde do homem, o que impacta, consequentemente, na vida das mulheres e das crianças.

Conhecer o público ao qual se pretende qualificar a atenção é uma das ações previstas pelo Ministério da Saúde (Herrmann, 2016b). Diante disso, a presente pesquisa tem como objetivo apresentar o perfil dos homens-pais em um serviço de pré-natal de uma unidade de saúde pública federal localizada no Rio de Janeiro.

Método

O presente estudo, qualitativo, descritivo e exploratório, se configura como recorte de uma dissertação de mestrado que integrou uma pesquisa maior. O local escolhido para a realização da pesquisa foi a Unidade de Produção Pré-Natal do Instituto Nacional de Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente Fernandes Figueira (IFF/Fiocruz), uma unidade de saúde pública federal, referenciada pelo Ministério da Saúde, localizada no Rio de Janeiro, região que acolhe usuários de diversos municípios e estados brasileiros.

Foram incluídos neste estudo homens com 18 anos ou mais, que estivessem utilizando o serviço de pré-natal da referida unidade. Observando os aspectos éticos que envolvem pesquisas com seres humanos, foram excluídos deste estudo homens cujos fetos fossem conside-

rados incompatíveis com a vida, considerando os possíveis danos que a pesquisa poderia acarretar. Também foram excluídos homens-pais de gemelares e de bebês com diagnóstico suspeito ou confirmado de malformação fetal, pois estes grupos apresentam questões específicas trabalhadas por outros profissionais.

Segundo a Resolução nº 446/2011 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), em conformidade com a Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), a pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), recebendo o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE): 75566517.0.0000.5269.

Durante a fase de coleta de dados no ambulatório de pré-natal, não era difícil localizar possíveis participantes da pesquisa: a presença dos homens neste espaço não passa despercebida, já que não é tão expressiva. Ao identificar estes homens, o convite para participação no estudo era feito pessoal e individualmente, ressaltando que se tratava de uma participação voluntária e, portanto, sem obrigatoriedade.

Foi ressaltado que o não aceite em participar da pesquisa não implicaria na qualidade dos serviços fornecidos pela unidade de saúde. Também foi informado que, caso a gestante e o homem-pai fossem chamados para consulta durante a entrevista, esta seria imediatamente interrompida para que a participação do homem na consulta não fosse prejudicada. O serviço de saúde garantiu a todos os participantes uma declaração de comparecimento para ser entregue no trabalho, caso eles julgassem necessário. Este documento foi oferecido a todos os participantes do estudo.

Nos primeiros dias de aplicação de entrevistas me senti apreensiva em abordar um público que eu ainda não havia tido a experiência de entrevistar. Logo nos primeiros dias, houve quatro recusas: dois homens se recusaram a participar da pesquisa sem justificar e outros dois afirmavam que não poderiam participar, pois precisavam ir para o trabalho (mesmo eu informando sobre a garantia de declaração de comparecimento).

Neste momento, comecei a fazer abordagens mais propositivas, ressaltando em como sua participação têm o potencial de qualificar a prática do serviço, apontando os benefícios que a pesquisa pode gerar e reconhecendo o quão positiva é sua presença e participação no serviço de pré-natal. Notei que eles começavam a se identificar com a aborda-

gem, se mostrando entusiasmados em participar do estudo quando eu reconhecia como positiva a sua presença no serviço.

Isso reverberou durante as entrevistas: ao finalizar, alguns perguntavam em tom de surpresa "já acabou?" e outros falavam positivamente sobre serem ouvidos no serviço de saúde e afirmavam que aquela era a primeira vez que participavam de uma pesquisa nesse sentido. Essa experiência ilustra a importância e a necessidade de estabelecer um diálogo acessível e horizontal com os sujeitos, uma vez que eles tendem a responder positivamente quando são abordados de forma acolhedora.

Todos os homens convidados foram informados sobre seus direitos e sobre os objetivos da pesquisa e, ao aceitarem participar, foram apresentados ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram aplicadas entrevistas semiestuturadas baseadas em roteiro com dez homens, quantidade determinada pela técnica de saturação, em que os discursos expressos se repetem e a coleta deixa de produzir novos dados (Bauer e Aarts, 2008).

Todos os participantes são referenciados por nomes fictícios, visando garantir o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas. Todos os participantes concordaram com a gravação digital das entrevistas, que posteriormente foram transcritas e submetidas à análise de conteúdo prevista por Bardin (1977) em três fases, a saber:

Pré-análise do material através de leitura flutuante para contextualizar as falas e localizar categorias de análise; exploração do material e ordenamento de dados, principalmente dos aspectos relevantes; e análise e percepção do conteúdo para além do que foi verbalmente exposto pelos entrevistados (Bardin, 1977).

Resultados e Discussão

Será apresentada a seguir uma tabela contendo informações relevantes para traçar as caracterizações de paternidades encontradas neste estudo. Os itens que compõem a tabela são: nome (fictício, conforme mencionado anteriormente), idade, cor, escolaridade, religião, ocupação, renda individual e familiar e união conjugal. O levantamento

desses pontos é estratégico, pois eles são capazes de determinar as perspectivas e as concepções dos participantes da pesquisa, bem como seu perfil sociológico.

Uma das limitações deste estudo é a falta da abordagem quanto ao local de moradia desses participantes, dificultando uma possível análise sobre sua regionalidade e seus entraves e potencialidades de mobilidade urbana para acessar o serviço de saúde.

Perfil dos participantes do estudo

Nome	Idade	Cor	Escolaridade	Religião	Ocupação	Renda Individual	Renda Familiar	Unido
Augusto	42	Pardo	Ens. Médio Completo	Cristão	Segurança (na própria unidade)	R$1200	R$1200	Sim
Carlos	28	Branco	Graduação Incompleta	Umbandista	Motorista por aplicativo	R$3000	R$4000	Sim
Cesar	26	Branco	Ens. Médio Completo	Espírita	Técnico em Telecomunicações	R$2500	R$3700	Sim
Charles	19	Branco	Ens. Médio Cursando	Não tem	Militar	R$869	R$15000	Não
Jorge	28	Negro	Ens. Médio Completo	Evangélico	Técnico de Instalações e Motorista por aplicativo	R$2000	R$3000	Sim
Luiz	35	Moreno	Ens. Médio Completo	Evangélico	Marceneiro	R$1500	R$1500	Sim
Mário	24	Pardo	Ens. Médio Incompleto	Católico	Desempregado	R$0	R$1500	Sim
Noel	36	Pardo	Ens. Médio Completo	Evangélico	Profissional de T.I (na própria unidade)	R$4000	R$7000	Sim
Olavo	28	Amarelo	Graduação Cursando	Não tem	Operador de voz e Motorista por aplicativo	R$2000	R$4000	Não
Oswaldo	29	Moreno	Ens. Médio Completo	Cristão	Desempregado em processo de contratação (Eletricista)	R$0	R$0	Sim

Fonte: a própria autora

Analisando a tabela de uma forma geral, verifica-se que se trata de um perfil de baixa renda, inserido em trabalhos manuais e de serviços, com escolaridade média e idade concentrada em torno dos 20 e 30 anos. Apesar da concentração de idade, houve certa heterogeneidade: o entrevistado de menor idade tinha 19 anos, saindo do período da adolescência e o entrevistado de maior idade, tinha 42 anos. A diferença etária se refletiu nas entrevistas de ambos, que apresentavam percepções discrepantes sobre todas as temáticas, sem exceção.

Dos dez participantes, três se declaravam brancos, três se identificavam como pardos, dois se enxergavam como "morenos", um como amarelo e um se declarava negro. A pergunta quanto a cor dos entrevistados foi feita de forma ampla, deixando inúmeras possibilidades para suas respostas, tanto que dois se declararam como "morenos". Sete participantes se identificaram como não brancos e o fato de somente um deles se identificar como negro é um elemento de reflexão.

A classificação étnico-racial representa a forma como a questão racial é vivida nas instituições e nas diversas camadas sociais, e o modo como os sujeitos se declaram expressam posicionamentos particulares e culturais (Sansone, 1996). A condição de pessoa preta, que vive discriminação racial, ainda não tem sido levada em consideração para o sujeito se identificar como negro, uma vez que se isso acontecesse, haveria um quantitativo muito maior de pessoas se declarando negras no Brasil (Sansone, 1996).

Ao classificar a cor de outras pessoas, a sociedade tende a reconhecer não somente os aspectos físicos, mas também os estilos de vida, os níveis de escolaridade, renda, cabelo, bens materiais e até mesmo se a pessoa é julgada como simpática ou antipática (Sansone, 1996), onde "ser negro", no geral, é atribuído a características reconhecidas socialmente como negativas.

Os julgamentos morais e de valor a partir das características étnico-raciais são naturalizadas e reproduzidas pela sociedade e o não reconhecimento como pessoa negra ou preta expressa, sobretudo, uma tentativa de distanciamento da representação que a sociedade faz sobre este grupo: uma representação considerada negativa. Entretanto, observa-se que, se a maioria dos participantes não se identifica

como negra ou preta, eles também não se percebem como brancos. Neste sentido, o presente estudo conta com uma maioria não branca de participantes.

Todos os participantes desta pesquisa são alfabetizados e concluíram o ensino fundamental. A maioria concluiu o ensino médio e houve dois casos de acesso à graduação: em um deles, o participante havia interrompido o curso e no outro caso, o participante estava cursando publicidade.

A pergunta sobre religião também foi feita de forma livre, de modo que dois participantes se denominaram cristãos, sem necessariamente especificar de qual segmento do cristianismo fazem parte e um se identificou como espírita, sem também detalhar de qual vertente do espiritismo é adepto. Analisando a tabela, percebe-se uma maioria inserida em segmentos religiosos cristãos, cabendo destaque para o evangelismo e o catolicismo. O umbandismo surgiu em apenas um entrevistado e, outros dois, afirmaram não ter religião.

A crença religiosa pode impactar significativamente na forma como os homens vivenciam a paternidade. A entrevista de um dos participantes evangélicos contou com algumas falas de cunho religioso, ao se considerar abençoado pela divindade espiritual no processo de descobrimento da paternidade e ao enxergar na entidade espiritual um norteador para um desempenho paterno considerado positivo.

Ao perguntar sobre a ocupação dos entrevistados, não foi mencionado se este fator se tratava de uma atividade remunerada, voluntária ou até mesmo práticas domésticas rotineiras. Entretanto, todos os participantes responderam a essa pergunta fazendo alusão a sua ocupação geradora de renda, inserção no mercado de trabalho.

Neste estudo, as ocupações dos homens correspondem à realidade da classe trabalhadora brasileira: a maioria executa trabalhos manuais e de serviços com baixas remunerações, principalmente considerando o alto custo de vida no Rio de Janeiro.

Também cabe uma reflexão de gênero sobre isso: a maioria dos participantes executa atividades braçais, que historicamente localizam os homens como viris e fortes e/ou detentores de certa "autoridade" (marceneiro, militar, segurança), operando máquinas e realizando atendimentos (motorista, técnico de instalações, técnico

de comunicações, operador de voz). Algumas das profissões de atendimentos, como é o caso do técnico de comunicações e do operador de voz, apesar de serem atendimentos a pessoas, são realizados por meio de plataformas digitais e/ou contato telefônico, não havendo um contato físico com o público.

A ocupação que se aproxima de um maior exercício intelectual se relaciona a Tecnologia da Informação (T.I) e, mesmo assim, como o próprio nome explicita, está diretamente ligada ao campo tecnológico. Neste sentido, nenhum dos participantes desta pesquisa desenvolviam trabalho remunerado na ordem do cuidado, das ciências humanas e sociais e/ou da educação. As ocupações apontadas pelos homens, em sua maioria, tinham uma característica braçal e de afastamento do âmbito do cuidado.

A inserção dos homens em atividades de trabalho tão específicas constitui as atribuições de gênero que determinam socialmente as atividades "de homens" e "de mulheres". À título de ilustração, no âmbito doméstico, essas atividades também são delimitadas pelos papeis de gênero: enquanto as mulheres se responsabilizam por atividades envolvendo cuidados consigo e com os outros (lavar, passar, cozinhar, limpar a casa, cuidar das crianças), os homens se incumbem de tarefas consideradas mais "pesadas", como pequenos consertos (Wagner et al., 2005).

Atividades que dizem respeito à nutrição e monitoramento escolar das crianças se concentram, majoritariamente, na figura feminina (Wagner et al., 2005). Estes processos não acompanham a inserção da mulher no mercado de trabalho, fazendo com que esta acumule jornadas de trabalho e fique sobrecarregada (Borsa e Nunes, 2011; Wagner et al., 2005).

Dois participantes deste estudo trabalhavam na própria unidade de saúde em que o pré-natal estava sendo realizado, fator que proporciona a ambos o "privilégio" de um acesso facilitado, sem problemas de deslocamento entre o pré-natal e o trabalho. Apesar dessa facilidade em comum, a inserção desses entrevistados era bem diferente: um atuava como segurança do local e outro como profissional de T.I; a remuneração do profissional de segurança equivalia a menos da metade do salário do profissional de T.I.

O profissional de T.I apresentava a maior renda individual entre os entrevistados e a segunda maior renda familiar, enquanto que o profissional de segurança contava com a segunda menor renda individual (desconsiderando os desempregados) e a menor renda familiar de todas (também desconsiderando os desempregados). Neste sentido, apesar de ambos trabalharem no mesmo local, observa-se que suas inserções, suas remunerações e seus determinantes sociais são extremos opostos.

Dos dez participantes, dois encontravam-se desempregados no momento da entrevista, sendo que um deles estava em processo de contratação e se mostrava otimista quanto a isso. Um deles contava com a renda de sua companheira, aliás, este era o único caso em que a renda da companheira fazia a manutenção da casa. Com exceção do caso de Oswaldo, que estava desempregado e também não tinha renda familiar, somente no caso de Mário a companheira dispunha de uma renda maior que a do homem.

A dimensão do trabalho tem forte impacto na vida dos homens (Gomes et al., 2007). O desemprego ou a ausência de trabalho formal pode desencadear consequências concretas e simbólicas na vida desses sujeitos (Herrmann, 2016a), vinculadas a "crise da masculinidade" (Fonseca, 2004), em que os homens sem emprego fixo e dinheiro enfrentam conflitos por não conseguirem sustentar a imagem de pai e marido socialmente imposta.

Analisando a tabela, chama a atenção a renda familiar de Charles, bem maior que sua renda individual. Esta renda era provida por sua mãe, com quem o participante coabitava no momento da entrevista. Ignorando as situações de desemprego, em todos os outros casos, a renda do homem era exclusiva na casa ou era maior que a renda da companheira. No caso de Olavo, em que há uma isonomia entre renda individual e renda familiar, essa também não advinha de sua companheira, pois era a soma da renda de seus pais, com os quais ele residia no momento da entrevista.

A inserção da mulher no mercado de trabalho e sua participação na administração financeira da casa ganham força e contribuem para a representação de novas configurações familiares (Borsa e Nunes, 2011; Bruschini, 2007; Wagner et al., 2005), mas o arranjo predominante continua a ser o de casal heterossexual com filhos, onde os homens

desempenham o papel de provedores na aquisição de recursos e bens materiais para a família (Borsa e Nunes, 2011; Bruschini, 2007), já que isso atribui sentidos culturalmente centrais na identidade masculina (Herrmann, 2016a).

Em muitos casos, mesmo com a inserção feminina no mercado de trabalho, a renda da companheira ainda é vista como um complemento à masculina, mesmo que a renda da mulher exceda a do companheiro (Wagnet et al., 2005). Estes elementos expressam as iniquidades de gênero, o machismo e o sexismo que ainda orientam a sociedade.

Cabe destaque o fato de que um dos participantes que estavam desempregados era o que possuía a menor escolaridade. Entretanto, não é possível afirmar que um alto nível de escolarização garante remunerações satisfatórias, já que até mesmo os entrevistados com mais anos de estudo e renda mais elevada, desenvolviam trabalho informal: ambos obtinham parte de sua renda trabalhando como motoristas por aplicativos, ainda que possuíssem inserção no mercado de trabalho formal.

Apesar de nem sempre os anos de estudo acompanharem a inserção no mercado de trabalho e o aumento dos níveis salariais, Pochmann (2015), ao analisar o período compreendido entre janeiro e julho de 2015, afirma que entre os trabalhadores com até oito anos de estudo, a taxa de desemprego aumentou 52,4%; entre os trabalhadores com oito a dez anos de escolaridade, o desemprego cresceu 49,3% e para os trabalhadores com onze ou mais anos de estudo, a taxa de desemprego subiu 34,6%. Ou seja, no primeiro semestre de 2015, os trabalhadores mais afetados pelo desemprego eram aqueles com menor escolaridade.

Já é reconhecido que a população brasileira tem um nível de ganhos considerado baixo (Bruschini, 2007). O comprometimento dos homens com atividades extras é uma confirmação de que suas remunerações são insuficientes para cobrir as despesas, principalmente com a chegada de um novo membro familiar. Isso também é reflexo do período econômico desfavorável à classe trabalhadora: nos primeiros sete meses de 2015, o desemprego aumentou em 40,4% para os homens (Pochmann, 2015).

Comparando o primeiro semestre de 2015 com os anos de 2012, 2013 e 2014, pode-se afirmar que o desemprego voltou a crescer apres-

sadamente, acrescido da perda de poder aquisitivo do salário médio da população ocupada (Pochmann, 2015).

O crescente aumento da taxa de desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras em 2015 se relaciona à incorporação de políticas de ajuste econômico que levaram à recessão, sendo reconhecido pela literatura como o terceiro momento mais grave de ajuste econômico experimentado nos últimos 30 anos (Pochmann, 2015).

Durante a gestação os homens antecipam as dificuldades financeiras que podem acontecer (ou se agravar) devido ao nascimento do bebê, fazendo com que aumentem sua carga de trabalho ao assumir um segundo emprego (Piccinini et al., 2004) ou trabalhos provisórios para aumentar a renda.

Os fatores socioeconômicos estão no topo das preocupações masculinas (Gomes et al., 2007; Piccinini et al., 2004), principalmente durante a gravidez. Até mesmo aqueles inseridos no mercado de trabalho formal não estão isentos dessa tensão, pois lidam diariamente com o medo de adoecer e ficar sem trabalho (Gomes et al., 2007).

Desconsiderando os participantes da pesquisa que se encontravam desempregados, o entrevistado com menor renda individual era, também, o mais jovem. Em contrapartida, este era o entrevistado que contava com maior renda familiar. Mesmo contando com a maior renda familiar, este foi um dos participantes que, ao longo da entrevista, mais se mostrava preocupado com fatores financeiros, indicando que mesmo com a pouca idade e com suporte familiar, as exigências ao público masculino quanto ao provimento de recursos começam desde cedo.

Mesmo com a ampliação da participação dos homens nos cuidados com as crianças, identifica-se nos casais heterossexuais que as paternidades são vividas principalmente através do suporte material à gestante e ao bebê (Jager e Bottoli, 2011; Piccinini et al., 2004) e da preocupação com o futuro dos filhos e da família, constituindo responsabilidades características de modelos tradicionais de paternidade (Jager e Bottoli, 2011).

Ao entrevistarem homens-pais durante a gravidez, Piccinini et al. (2004) constataram que 11% afirmava buscar informações sobre o bebê, enquanto que 60% dos participantes do estudo ancorava sua par-

ticipação no suporte financeiro às gestantes, indicando que apesar da maior integração dos homens-pais nos cuidados diários com os filhos, estes ainda têm assumido um papel de assistente das mães (Jager e Bottoli, 2011; Wagner et al., 2005).

Quanto à união conjugal, foram considerados "unidos", neste estudo, todos aqueles que coabitavam com companheira/companheiro. Todos os entrevistados estavam em uma relação afetiva com as gestantes, inclusive os dois participantes considerados "não unidos": um deles, o mais jovem, mantinha um relacionamento de namoro com a gestante e cada um residia com suas respectivas famílias de origem; e outro, estava reformando a casa, pois após o nascimento do bebê, ele e a mãe da criança pretendiam morar juntos.

A literatura aponta que o homem heteronormativo desenvolve uma ideia inicial de formação de família, geralmente aos moldes do padrão societário, para depois ter filhos e assumir o papel de chefe de família (Fonseca, 2004). Além disso, são raros os casos em que os homens acolhem a paternidade de forma prazerosa sem que a mãe da criança seja identificada como sua companheira (Fonseca, 2004; Herrmann, 2016b).

Embora todos os participantes estabelecessem um vínculo afetivo com a gestante, este não foi um critério de inclusão deste estudo. Não se sabe como seria a inserção destes homens no pré-natal, caso eles não se relacionassem afetivamente com as gestantes. Mesmo com uma certa pluralidade intragrupo, o fato desses homens integrarem um modelo de paternidade considerado normativo, impossibilitou maiores análises sobre paternidades em sua diversidade, uma situação prevista ao longo do delineamento da pesquisa, já que dificilmente outros modelos de paternidades se inserem em serviços de pré-natal.

Considerações finais

O perfil de homens-pais encontrado no serviço de pré-natal foi um padrão que tem a família mínima como centro classificatório das relações. Todos os entrevistados estavam em um relacionamento heteronormativo com as gestantes no momento das entrevistas, inclusive

aqueles que não coabitavam com as mesmas, ainda que este não fosse um critério de inclusão da pesquisa.

O relacionamento afetivo com as gestantes pode ter determinado a presença desses homens no serviço, mas não é possível fazer esta afirmação, visto que não foi levantado um questionamento sobre isso nas entrevistas.

A ausência de outros perfis de paternidades foi prevista no delineamento do estudo, visto que historicamente, o modelo predominante encontrado nos serviços de pré-natal é o citado acima. Mesmo sendo guiados por um modelo normativo de masculinidade e paternidade, estes homens apresentavam alguma heterogeneidade, com discrepâncias expressivas de renda individual e familiar.

A faixa etária foi concentrada entre 20 e 30 anos, mas houve presença de alguns extremos, como o de menos idade inserido em um contexto de juventude e o de maior idade com 42 anos. As diferenças entre ambos não se limitam a idade, visto que suas percepções sobre todos os assuntos abordados na pesquisa eram divergentes.

Quanto ao perfil étnico-racial, este estudo conta com uma maioria não branca. Apesar disso, apenas um dos entrevistados se declarou negro. A maioria dos entrevistados apresentou segmentos religiosos pautados no cristianismo, se sobressaindo o evangelismo e o catolicismo. Apenas dois entrevistados relataram não ter religião.

Todos os participantes deste estudo são alfabetizados, sendo a menor escolaridade ensino médio incompleto e a maior, graduação cursando. Constatou-se que ter maiores anos de estudo não necessariamente significa maiores remunerações, já que o participante com maior renda individual tinha o ensino médio como máxima escolarização.

Todos os entrevistados assumiam a identidade de provedores do lar e, até mesmo os que se encontravam desempregados, apresentavam discursos que remetiam a esse modelo. Alguns se inseriam em mais de um emprego, recorrendo ao trabalho informal como possibilidade de ampliação de renda, indicando que as remunerações recebidas pelo trabalho "oficial" não dão conta das despesas familiares.

As ocupações desses homens têm um caráter condizente com o modelo padrão de masculinidade, onde alguns desempenhavam fun-

ções tradicionalmente de "autoridade", de virilidade e força e outros atuavam diretamente operando máquinas, carros e equipamentos eletrônicos. Nenhum deles tinha uma atuação inserida no campo das ciências humanas e sociais ou diretamente relacionada ao cuidado e à educação.

Embora ainda haja a predominância de um modelo específico de masculinidade e paternidade, a presença desses homens no serviço de saúde expressa sua disponibilidade em se aproximar do cuidado, fato que se confirmou com os aceites em participar da pesquisa, após uma abordagem mais propositiva.

Os espaços de saúde são tradicionalmente hierárquicos e se sustentam em relações verticalizadas entre os próprios profissionais e entre os profissionais e usuários. Horizontalizar as relações e torná-las mais democráticas a partir de práticas dialógicas e acessíveis são estratégias com o potencial de vincular os homens aos serviços e acompanhá-los mais de perto e não apenas em campanhas pontuais e ações focalizadas.

É fundamental enxergar este público com protagonismo e autonomia para exercer o autocuidado e se apropriar de práticas de cuidado, especialmente com as crianças, uma vez que o período da gestação é propício para que esses homens reflitam e reorientem práticas até então nocivas a eles, à família e a sociedade em geral.

Referências

ADRIÃO, Karla Galvão. Sobre os estudos em masculinidades no Brasil: revisitando o campo. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, v.1, n.3, p. 9-20, 2005.

BARBOSA, Maria José Somerlate. Chorar, verbo transitivo. *Cadernos Pagu*, v.11, p. 321-343

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977. 225 p.

BAUER, Martin; AARTS, Bas. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, Martin; GASKELL, George. (Orgs). Pesquisa qualitativa com texto, ima-

gem e som: um manual prático. 7ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 39-63.

BORSA, Juliane Callegaro; NUNES, Maria Lucia Tiellet. Aspectos psicossociais da parentalidade: o papel de homens e mulheres na família nuclear. *Psicol. Argum.*, v.29, n.64, p. 31-39, jan./mar. 2011.

BRASIL. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa: Resolução 446, de 11/08/2011.

_____. Conselho Nacional de Saúde: Resolução 466, de 12/12/2012.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem: princípios e diretrizes / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas – Brasília: Ministério da Saúde, 2009. 92 p.: il. – (Série B. Textos Básicos de Saúde).

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v.37, n.132, p. 537-572, set./dez. 2007.

COSTA, Rosely Gomes. Saúde e masculinidade: reflexões de uma perspectiva de gênero. *Revista Brasileira de Estudos da População*, v.20, n.1, p. 79-82, set. 2013.

FONSECA, Claudia. A certeza que pariu a dúvida: paternidade e DNA. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v.12, n.2, p.13-34, maio-ago 2004.

GOMES, Romeu; NASCIMENTO, Elaine Ferreira; ARAÚJO, Fábio Carvalho. Por que os homens buscam menos os serviços de saúde? As explicações de homens com baixa escolaridade e homens com ensino superior. *Cad. Saúde Púb.*, Rio de Janeiro, v.23, n.3, p. 565-574, mar 2007.

JAGER, Márcia Elisa; BOTTOLI, Cristiane. Paternidade: vivência do primeiro filho e mudanças familiares. *Psicologia: teoria e prática*, Rio Grande do Sul, v.13, n.1, p.141- 153, 2011.

HERRMANN, Angelita. Guia de Saúde do Homem para Agente Comunitário de Saúde (ACS) /Angelita Herrmann, Cicero Ayrton Brito Sampaio, Eduardo Schwarz Chakora, Élida Maria Rodrigues de Moraes, Francisco Norberto Moreira da Silva, Julianna Godinho Dale Coutinho. - Rio de Janeiro: Ministério da Saúde, 2016a. 67 p.: il.

_____. Guia do Pré-Natal do Parceiro para Profissionais de Saúde / Angelita Herrmann, Michelle Leite da Silva, Eduardo Schwarz Chakora, Daniel Costa Lima. - Rio de Janeiro: Ministério da Saúde, 2016b. 55 p.: il.

PICCININI, Cesar Augusto et al. O envolvimento paterno durante a gestação. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v.17, n.3, p. 303-314, 2004.

PINHEIRO, Thiago Félix; COUTO, Márcia Thereza. Homens, masculinidades e saúde: uma reflexão de gênero na perspectiva histórica. *Cad. Hist. Ciênc*. São Paulo, v.4, n.1, jun. 2008.

POCHMANN, Marcio. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. *Estudos Avançados*, v.29, n.85, p. 7-19, 2015.

SANSONE, Livio. Nem somente preto ou negro: o sistema de classificação racial no Brasil que muda. *Afro-Ásia*, n.18, p.165-187, 1996.

STAUDT, Ana Cristina Pontello; WAGNER, Adriana. Paternidade em tempos de mudança. *Psicologia: teoria e prática*, São Paulo, v.10, n.1, p. 174-185, jun 2008.

WAGNER, Adriana. et al. Compartilhar tarefas? Papeis e funções de pai e mãe na família contemporânea. *Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, v.21, n.2, p. 181-186, maio-ago. 2005.

O PRÉ-NATAL PSICOLÓGICO NO CÁRCERE COMO FERRAMENTA AUXILIAR PARA GARANTIA DE DIREITOS MATERNO-INFANTIS

Paulo Eugenio Ferreira Rocha

INTRODUÇÃO

A Constituição Brasileira de 1988 estabelece diversos direitos sociais que devem ser instituídos pelos Estados, com vistas a garantir a democratização da sociedade e fornecer condições de vida dignas aos cidadãos brasileiros. Em seu artigo 5º, há a afirmação de que todos são iguais perante a lei, devendo ser assegurado sua integridade física e moral. A isso se incluem também as pessoas privadas de liberdade que, apesar de condenadas e presas, ainda detêm direitos, inclusive ao de ter acesso gratuito à saúde, como todo e qualquer cidadão brasileiro (BRASIL, 1988).

O direito constitucional de acesso à saúde foi instituído através da Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990, que delibera sobre as disposições para a proteção, promoção e recuperação da saúde e orienta como deve se organizar e funcionar todos os serviços semelhantes. Tal Lei também foi responsável por regulamentar o SUS- Sistema Único de Saúde, formado pelo conjunto de ações e serviços de saúde que são prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais.

A garantia dos direitos dos presos está prevista através da Lei 7.210/1984, que institui a LEP - Lei de Execução Penal, que versa so-

bre a assistência que o Estado deve fornecer para que seja assegurado ao apenado saúde, educação, respeito, trabalho, remição, etc. A Lei nº 11.942, de 28 de maio de 2009, passou a assegurar assistência médica às gestantes, mães e recém-nascidos.

Apesar de o Brasil possuir políticas públicas especificas para o sistema prisional que resguardam o direito de as gestantes encarceradas serem acompanhadas por uma equipe de saúde durante a gravidez e o parto, ainda assim não há nenhuma diretriz que formalize uma atenção psicológica voltada exclusivamente para este período de vida da mulher encarcerada. Como veremos posteriormente, oferecer acesso apenas aos serviços de atenção psicológicos que comumente são ofertados nas prisões, geralmente voltados à psicologia jurídica e criminal, se mostra insuficiente para abordar questões intrínsecas ao período gestacional.

Quando o Estado falha em garantir que uma gestante encarcerada receba os auxílios necessários para sua saúde e bem-estar físico/psicológico, ele descumpre também o princípio da não transcendência penal (Artigo 5º, inc. XLV, da Constituição Federal), no qual esclarece que somente a pessoa condenada pelo crime que praticou deve sofrer as consequências penais pelos seus atos (Brasil, 1988). Pois, no caso da mãe encarcerada, a negligência do Estado em suprir suas necessidades de uma atenção psicológica especializada na gestação, acaba por punir também o seu filho, resultando na violação de direitos inalienáveis que protegem o desenvolvimento dessa criança.

Os direitos da Criança e do Adolescente possuem como base os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos definida pela ONU em 1948. Dentre estes princípios norteadores, há o de que "A criança será protegida e terá direito ao desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social adequados" (ONU, 1948).

No princípio IV da Declaração Universal dos Direitos da Criança, elaborado pelo Fundo Internacional de Emergência para a Infância das Nações Unidas (UNICEF, 1959) são instituídos os direitos referentes à alimentação, moradia e assistência médica adequada para a criança e sua mãe:

> A criança deve gozar dos benefícios da previdência social. Terá direito a crescer e desenvolver-se em boa saúde; para essa finali-

> dade deverão ser proporcionados, tanto a ela, quanto à sua mãe, cuidados especiais, incluindo-se a alimentação pré e pós-natal. A criança terá direito a desfrutar de alimentação, moradia, lazer e serviços médicos adequados (UNICEF, 1959).

No Brasil, os direitos da Criança e do Adolescente foram formalizados através de um conjunto de normas batizado de Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990).

A criança, apesar de ainda não ser responsável por si mesmo e depender de outrem para sua subsistência, é considerada como indivíduo detentor de direitos fundamentais e invioláveis, tal como o adulto. Nascer na prisão, por si só, já se aproxima muito de uma violação de direitos, pois a criança se encontra presa mesmo ainda sendo incapaz de cometer qualquer crime. Porém, o que torna essa situação um paradoxo é justamente as evidências de que, para todos os fins, a mãe ainda é fundamental para a criança. Isso não se deve apenas pela sua capacidade de satisfazer as necessidades biológicas do recém-nascido, mas também por ser regularmente a pessoa mais capaz naquele momento de fornecer a base emocional e afetiva que começa a ser construída desde os primeiros momentos do nascimento. Negar a uma criança o convívio com sua mãe acaba por se tornar uma maneira ainda pior de "punição", podendo gerar conseqüências graves ao seu desenvolvimento.

O presente trabalho pretende lançar luz sobre os riscos inerentes à gestação e os seus agravantes em mulheres que estão passando por esse período em situação de cárcere, além de discutir quais impactos podem acarretar na relação entre a mãe e seu bebê, abordada aqui como o alicerce da capacidade que esta criança terá em formar vínculos funcionais em sua vida adulta. Por fim, busca traçar um paralelo entre a garantia de direitos constitucionais referentes à saúde e a utilização da técnica Pré-Natal Psicológico, ferramenta utilizada na prevenção e cuidados mentais de gestantes, desenvolvida e utilizada por psicólogos da área da Psicologia Perinatal[5].

5 Perinatal: Compreende a gravidez, parto e puerpério.

TRANSTORNOS MAIS PREVALENTES NO PERÍODO PERINATAL X GESTANTES ENCARCERADAS

A gravidez em si, se pensarmos a partir da perspectiva biológica, é algo natural e essencial para a reprodução humana, porém há uma série de especificidades próprias deste período que devem ser acompanhadas, uma vez que as mudanças decorrentes desta fase são extremamente significativas na vida da mulher e requerem uma atenção mais aprofundada. Pensar a maternidade apenas como um acontecimento de felicidade plena é desconsiderar o processo de transição e de suposta crise que este período traz. Durante a gestação, a mulher passa por diversas alterações hormonais, psicológicas e sociais que são próprias deste período. Isso coloca o período perinatal como uma fase de risco para a mulher. Nem mesmo as gestações consideradas como de baixo risco estão isentas das vulnerabilidades desse período. Um estudo longitudinal realizado com 340 gestantes pertencentes ao grupo de baixo risco, dentro da faixa-etária de 18 a 39 anos e assistidas na atenção básica da região Metropolitana de São Paulo, demonstrou que 26,6% apresentavam sintomas referentes a transtornos mentais (COSTA et al., 2018).

Há uma crescente atenção dos pesquisadores e profissionais oriundos da área da saúde a respeito de temas referentes à saúde materno-infantil, com vistas a se conhecer os fatores de riscos nessa etapa da vida e assim poder traçar de forma mais antecipada possível estratégias de combate e prevenção que impeçam a evolução para um transtorno mental mais grave. Pesquisas no campo da psiquiatria já revelaram que os transtornos psiquiátricos subdiagnosticados e não tratados adequadamente em gestantes podem levar a graves consequências maternofetais, até mesmo durante o trabalho de parto (JABLENSKY et al., 2005; SENG et al., 2001, apud CAMACHO et al., p. 93, 2016).

Quando direcionamos nosso olhar para gestantes institucionalizadas nas prisões brasileiras, há que se considerar que as alterações próprias deste período irão se somar ao já estabelecido conflito de estarem sob pena de privação de liberdade, elevando ainda mais os riscos de desenvolverem transtornos mentais em comparação com gestantes pertencentes a outros ambientes.

Até mesmo a ansiedade moderada e o medo pelo momento do parto, considerados sintomas comuns à gestação, sofrem um agravamento nas gestantes presas. Segundo um estudo apresentado por Militão e Kruno (2014), muitas gestantes reclusas relatam sentirem medo de sofrerem abusos no tratamento que receberão durante o momento do parto. Isso demonstra que, ou elas reconhecem estarem em um sistema que as oprime e que nega acesso às suas garantias constitucionais, garantias estas que se referem a proteger sua integridade física e a garantir que recebam um tratamento digno e adequado, ou desconhecem seus direitos.

A ansiedade está entre os principais problemas enfrentados durante a gravidez, podendo se potencializar diante de certas variáveis, por exemplo: a juventude da mãe e a baixa escolaridade da mesma. Isso pode ser explicado pelo fato de que gestantes mais jovens tendem a apresentar pouca maturidade diante da gestação (FAISAL; MENEZES, 2006), enquanto a baixa escolaridade impacta na capacidade de solucionar problemas (MARAGNO et al., 2006). Ambas as particularidades tem o poder de afetar diretamente os quadros ansiógenos (ARAÚJO et al., 2008).

Tais características – serem jovens e possuírem baixa escolaridade - se enquadram com o perfil da maioria das mulheres encarceradas no Brasil. Segundo dados divulgados pelo DEPEN - Departamento Penitenciário Nacional, através do Relatório Temático Sobre Mulheres Privadas de Liberdade (2017), 65,66% das mulheres presas estão entre a faixa etária de 18 a 34 anos e 44,42% não concluíram o ensino fundamental. Outro dado que vale destacar é que 45% dessas mulheres ainda não haviam recebido condenações, ou seja, estavam presas sem que tivessem sido legalmente julgadas.

Junto com a ansiedade há também a depressão gestacional, considerada o transtorno mais frequente no período perinatal, com prevalência em torno de 15% entre países desenvolvidos e de 22% em países em desenvolvimento. Ela se encontra atrelada por diversas causas, como; história prévia de transtorno psiquiátrico, características sociodemográficas (baixa renda), ausência do companheiro ou falta de apoio do mesmo, gravidez indesejada, complicações obstétricas, tabagismo,

alcoolismo, eventos estressores e a falta de apoio social (THIENGO *et al.*, 2012). Peculiaridades como abandono pelo companheiro, baixa renda e falta de apoio social, são características apontadas por diversos autores como pertencentes à maioria das mulheres encarceradas no Brasil (LARA, 2018). Através de um levantamento bibliográfico a respeito do tema "relação materno-fetal", os autores argumentaram que tanto a falta de apoio do companheiro quanto a falta de apoio do ambiente social se tornam intensificadores dos sentimentos negativos, influenciando de forma drástica os estados emocionais maternos (MARCIANO; AMARAL, 2015).

Transtornos não tratados no período pré-natal correm o risco de se manterem ou até mesmo se agravarem no período de pós-parto. Transtornos mentais neste período já são considerados um problema de saúde pública, o que levou o Ministério da Saúde a incluir os transtornos mentais relacionados ao pós-parto na Agenda Nacional de Prioridades de Pesquisa em Saúde (ANPPS, 2015).

A IMPORTÂNCIA DO VÍNCULO ENTRE MÃE E FILHO

John Bowlby (2006), psicólogo, psiquiatra britânico e pai da Teoria do Apego, dedicou sua vida a pesquisar a importância do vínculo mãe-bebê e quais os possíveis impactos que este vínculo, quando construído de maneira disfuncional, poderiam acarretar na vida adulta desta criança. Os estudos de Bowlby, juntos aos testes empíricos realizados por Mary Ainsworth et al. (1978, apud BOWLBY, 2002) psicóloga canadense/americana, foram capazes de demonstrar que as crianças que haviam tido um vínculo desfavorável com suas mães sofreram influências desta relação até em suas vidas adultas, pois apresentavam dificuldade de estabelecer vínculos estáveis e saudáveis com outras pessoas. Dessa forma, comprovaram que o relacionamento materno-infantil tem uma importância muito além de simplesmente satisfazer as necessidades básicas da criança, ele acaba por se tornar um molde pelo qual essa criança irá basear suas relações futuras.

A respeito da importância da qualidade da afetividade na primeira infância e seu papel no desenvolvimento da personalidade do indiví-

duo, Bowlby (2006 p. 88) em sua obra relata que "a vida afetiva de um adulto é determinada por suas relações afetivas durante a infância, e, portanto, crianças que sofrem privação e são infelizes tornam-se maus pais e têm problemas com seus cônjuges".

Um estudo no Brasil, realizado com adolescentes gestantes institucionalizadas, corrobora a teoria de Bowlby ao demonstrar que mães que viveram situações de desamparo durante a gestação, seja pela família, companheiro ou Estado, tendem a cometer o mesmo desamparo em relação aos seus filhos, perpetuando assim esse comportamento de abandono através das gerações. (MIURA; TARDIVO; BARRIENTOS, 2018).

A qualidade do vínculo entre a mãe e seu filho está diretamente ligada à saúde mental desta mãe. Uma mãe que esteja em sofrimento psíquico se mostrará pouco disposta a exercer a maternidade de maneira satisfatória o suficiente para criar laços com seu bebê, além de ser incapaz de estimulá-lo. A prática da estimulação do bebê pela mãe é o mecanismo que funciona como facilitador de experiências, pois é através dele que a criança se torna capaz de explorar seu próprio corpo e o ambiente. (CAMPOS; RODRIGUES, 2015).

A PSICOLOGIA PERINATAL E O PRÉ-NATAL PSICOLÓGICO

Dentre as diversas ramificações da psicologia há uma área denominada de Psicologia Perinatal, que se consolidou como campo de atuação e de produção de conhecimento que tem como objeto as questões acerca da perinatalidade e parentalidade. Como colocado por Schiavo (2019, n.p), a Psicologia Perinatal:

> Preocupa-se em conhecer os fenômenos psicológicos que estão em torno do nascimento como o planejamento familiar, luto perinatal, gravidez, parto e pós-parto, bem como dispõem de técnicas para prevenção de alterações emocionais significativas próprias desse período, como a ansiedade, estresse e depressão.

Apesar de o nome Psicologia Perinatal ser o mais comum para se referir a esta área, ela também é conhecida por outros nomes: Psico-

logia Obstétrica; Psicologia da Maternidade; Psicologia da Gravidez, Parto e Puerpério.

No Brasil ainda há poucos psicólogos que atuam especificamente no contexto perinatal, entretanto tem sido cada vez mais comum encontrar maternidades e clínicas de psicologia que ofereçam atendimento psicológico especializado e direcionado especialmente para este período. Cursos de especialização em Psicologia Perinatal passaram a ser ofertados no Brasil desde o ano de 2018, o que tem permitido a expansão e capacitação de mais profissionais para atuarem no atendimento clínico, hospitalar e nos serviços de saúde mental (SCHIAVO, 2019).

A Psicologia Perinatal compreende que uma gravidez dificultosa e que não receba o acompanhamento necessário para contornar suas adversidades, não restringe seus danos apenas à mãe, mas os estendem também ao indivíduo em gestação. Diversos estudos têm corroborado tal afirmação, por exemplo, os que encontraram associação entre a depressão gestacional e o baixo peso da criança durante o nascimento (ARAUJO et al., 2010).

Deste modo, a Psicologia Perinatal reconhece a importância dos cuidados prestados às gestantes não somente como uma forma de proteger a mãe, mas também como uma maneira de garantir a plena saúde da criança. Assegurar que uma gestante receba os cuidados necessários durante o seu período gestacional é também possibilitar que a criança em gestação possa desfrutar dos seus direitos de pleno desenvolvimento.

Os psicólogos perinatais possuem como técnica essencial o Pré-Natal Psicológico (PNP), que se apresenta como uma forma de investigação e atendimento psicológico a gestantes, auxiliando o profissional a atuar na prevenção e detecção de transtornos. Ao se diferenciar de um Pré-Natal médico comum, não tenciona substituí-lo, mas complementá-lo, buscando abordar pontos que não são comumente explorados no pré-natal convencional, pois se situam no campo da saúde mental.

Não há um modelo específico de PNP, o que dá ao profissional a liberdade de desenvolvê-lo de acordo com o que julgar mais viável para o seu perfil como terapeuta. Porém, é comum que o PNP seja constituído por questionários de investigação, testes psicológicos e atendi-

mentos individuais com a gestante. O terapeuta pode optar também por incluir familiares no processo, como uma forma de obter mais dados a respeito da dinâmica familiar em que a gestante está inserida ou de auxiliar na resolução de conflitos intrafamiliares. A possibilidade de "customização" faz com que o PNP possa se encaixar perfeitamente em qualquer contexto, inclusive no prisional, exigindo apenas que haja do profissional psicólogo responsável pela sua elaboração o mínimo de conhecimento a respeito do contexto de aplicação do PNP e do público que será atendido.

O ponto principal do PNP é a oportunidade que ele propicia de se investigar as demandas apresentadas pelas gestantes e o acompanhamento durante toda a gestação, trabalhando principalmente com foco na prevenção. A partir da análise dos dados levantados pelo PNP, podem ser detectados sintomas referentes a possíveis transtornos mentais, permitindo assim que seja elaborado pelo profissional um plano de intervenção mais assertivo e que atenda as exigências necessárias para o contorno do problema (ARAUJO et al., 2010).

De acordo com Starfield et al. (2008), o conceito do que é doença vem se alterando com o passar do tempo e os fatores de riscos passaram a ser considerados equivalentes a "doenças", assim sendo, prevenção e cura estão se tornando semelhantes entre si. Com a diminuição da distinção entre estes dois conceitos, passamos a elevar a prevenção a um patamar bem acima do que ela costumava estar no passado, se tornando o foco de diversas políticas públicas direcionadas à saúde. Compreende-se, hoje em dia, que a prevenção gera menores gastos para a saúde do que o tratamento, o que faz com que haja um aumento de investimento em campanhas públicas que busquem orientar as pessoas a respeito da importância da prevenção.

A implementação de um pré-natal psicológico em unidades prisionais que detêm gestantes, poderá ser utilizado como forma de se investigar e compreender como estas mulheres veem sua condição de futura parturiente, qual seu nível de aceitação acerca desta gestação e suas crenças a respeito da maternidade. Informações essas que exercem o papel fundamental de ajudar o psicólogo a identificar sintomas que sugerem a existência de transtornos mentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cuidar para que haja uma gestação saudável é cuidar também para que exista uma mãe mais inclinada a estabelecer um vínculo funcional com o seu filho, possibilitando à criança alcançar um desenvolvimento relacional, afetivo, motor e cognitivo satisfatório.

Com o advento de novas abordagens psicológicas, como a Psicologia Perinatal, abre-se um novo leque de possibilidades de ações que atendam às problemáticas encontradas pelos profissionais da saúde mental que lidam com gestantes. Problemáticas estas capazes de causar danos emocionais graves a essas mulheres, quando não identificadas e tratadas precocemente, e que se intensificam quando essa gestante se encontra em um ambiente insalubre como o cárcere.

Os dados que apontam para quase metade das detentas no Brasil estarem presas provisoriamente - ainda sem condenação - escancaram a irresponsabilidade do judiciário e nos proporciona uma visão alarmante do cenário atual do encarceramento feminino no país. Cenário este que compactua para que haja uma desordem emocional e psicológica nas mulheres mantidas em cárcere, ao se negar a elas os direitos de usufruírem de outras prerrogativas, como a de penas alternativas.

Posto isto, o presente trabalho busca alertar sobre os perigos que espreitam a gravidez de uma mulher inserida no sistema prisional, quando não proporcionado a ela o acesso aos cuidados referentes à saúde mental que ela precisa. Assim como o não acesso pode ser configurado como uma violação dos seus direitos fundamentais e que a quebra de direitos atinge também o seu filho. Portanto, o desenvolvimento e a aplicação de um pré-natal psicológico que dialoga com o sistema carcerário feminino, acaba por transcender os cuidados com a saúde e passa a ser também uma forma de garantir os direitos humanos e constitucionais da díade mãe-bebê em situação de cárcere, que por conta da sua condição de privação de liberdade possuem os riscos inerentes do período gravídico-puerperal intensificados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, D. M. R. *et al*. Depressão no período gestacional e baixo peso ao nascer: uma revisão sistemática da literatura. Cad.

Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, p. 219-227, fev. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2010000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 jun. 2020.

ARAÚJO, D. M. R. *et al.* Prevalência e fatores associados a sintomas de ansiedade em uma coorte de gestantes atendidas em um centro de saúde do município do Rio de Janeiro. Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil, Recife, v. 8, n. 3, p. 333-340, set. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-38292008000300013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 jun. 2020.

ARRAIS, A. R.; MOURAO, M. A.; FRAGALLE, B. O pré-natal psicológico como programa de prevenção à depressão pós-parto. Saúde soc., São Paulo , v. 23, n. 1, p. 251-264, mar. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902014000100251&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 jun. 2020.

BOWLBY, J. Formação e rompimento dos laços afetivos. Tradução Álvaro Cabral. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

_____ Apego: A Natureza do Vínculo. V. 1 da Trilogia Apego e Perda. Tradução Álvaro Cabral. 3º Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2020.

_____ Ministério da Saúde. Agenda Nacional de Prioridades de Pesquisa em Saúde (ANPPS). Brasília, 2015. Disponível em: <http://brasil.evipnet.org/wp-content/uploads/2017/07/ANPPS.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2020.

_____ Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Lei de Execução Penal, 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm>. Acesso em: 26 jun. 2020.

_____Lei n. 8.069, DE 13 de jul. de 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente, 1990. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 26 jun. 2020.

CAMACHO, R.S.; CANTINELLI, F.S.; RIBEIRO; C.S. *et al*. Transtornos psiquiátricos na gestação e no puerpério: classificação, diagnóstico e tratamento. Rev. Psiq. Clín., v.33, n.2, p.92-102, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832006000200009>. Acesso em: 28 jun. 2020.

CAMPOS, B. C., RODRIGUES, O. M. P. R., Depressão Pós-Parto Materna: Crenças, Práticas de Cuidado e Estimulação de Bebês no Primeiro Ano de Vida. Psico – Revista Eletrônica, Porto Alegre, v. 46, n. 4, pp. 483-492, out.-dez. 2015. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/20802>. Acesso em: 26 jun. 2020.

COSTA, D. O. *et al.* Transtornos mentais na gravidez e condições do recém-nascido: estudo longitudinal com gestantes assistidas na atenção básica. Ciência & Saúde Coletiva, v. 23, n. 3, p. 691-700, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018233.27772015>. Acesso em: 27 Jun. 2020.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL. Relatório Temático Sobre Mulheres Privadas de Liberdade. Brasília. jun. 2017. Disponível em: <http://depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen-mulheres/copy_of_Infopenmulheresjunho2017.pdf>. Acesso em 27 jun. 2020.

FAISAL-CURY, A.; MENEZES, P. R. Ansiedade no puerpério: prevalência e fatores de risco. Rev. Bras. Ginecol. Obstet., Rio de Janeiro, v. 28, n. 3, p. 171-178, Mar. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-72032006000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 jun. 2020.

LARA, H. P. Mães encarceradas no Estado de São Paulo, análise a partir dos atendimentos da Defensoria Pública do Estado. 2018.

125 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

MARAGNO L. *et al*. Prevalência de transtornos mentais comuns em populações atendidas pelo Programa Saúde da Família (QUALIS) no Município de São Paulo. Cad. Saúde Pública. 2006; 22: 1639-48.

MARCIANO, R.; AMARAL, W. O vínculo mãe-bebê da gestação ao pós-parto: uma revisão sistemática de artigos empíricos publicados na língua portuguesa.

MILITÃO, L.; KRUNO, R. Vivendo a Gestação Dentro de Um Sistema Prisional. Revista Saúde, Santa Maria, v. 40, n.1, Jan./Jul. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/index.php/revistasaude/article/view/9180>. Acesso em 27 jun. 2020.

MIURA, P. O.; TARDIVO, L. S. P. C.; BARRIENTOS, D. M. S. O desamparo vivenciado por mães adolescentes e adolescentes grávidas acolhidas institucionalmente. Ciência e Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, Associação Brasileira de Saúde Coletiva, v. 23, n. 5, p. 1601-1610, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232018235.14152016 > Acesso em: 27 jun. 2020.

ONU (1948). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (lll) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

SCHIAVO, R. A. A expansão da psicologia perinatal no Brasil. Sociedade Brasileira de Psicologia. Brasil. 2019. Disponível em: <https://www.sbponline.org.br/2019/05/a-expansao-da-psicologia-perinatal-no-brasil>. Acesso em: 27 jun. 2020.

SECRETARIA DA CRIANÇA E DA JUVENTUDE DE PERNAMBUCO. Declaração Universal dos Direitos das Crianças. Pernambuco. nov. 1959. Disponível em: <http://www.scj.pe.gov.br/scjpe/sites/all/themes/zentropy/pdf/legislacao/Declara-

cao%20Universal%20Direitos%20Crianca.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2020

STARFIELD, B.; HYDE, J.; GÉRVAS, J.; HEATH, I. The concept of prevention: a good Idea gone astray? J Epidemiol Community Health, England, v. 62, n. 7, p. 580-583, 2008.

THIENGO, D. L. et al. Depressão durante a gestação: um estudo sobre a associação entre fatores de risco e de apoio social entre gestantes. Cad. saúde colet., Rio de Janeiro, v.20, n.4, p.416-426, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-462X2012000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 27 Jun. 2020.

ESTUDO DE CASO:FORMAÇÃO SOBRE CUIDADOS PALIATIVOS PARA AGENTES DA PASTORAL DA SAÚDE DO VICARIATO SANTA CRUZ: VIVER EM COMPAIXÃO

Erida Parecida José da Silva

APRESENTAÇÃO

Os Cuidados Paliativos estão relacionados aos Direitos Humanos e esta relação está inserida em toda a minha vida profissional, acadêmica e pessoal. Quando fui inserida na Saúde há 15 anos na Atenção Primária numa região periférica do Rio de Janeiro, onde teve origem a minha atuação profissional como assistente social, no Serviço de Saúde Pública da Secretaria Municipal de Saúde da Prefeitura do Rio de Janeiro.

O exercício profissional do assistente social em uma área tão distante da cidade, com baixos investimentos públicos e serviços sociais, principalmente o serviço de saúde sempre me incitou a estudar a realidade social, a fim de alargar não só os conhecimentos pessoais, como também a participação nas equipes interdisciplinares, e garantir a qualidade no atendimento aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). Por essa razão, tenho procurado aproveitar as oportunidades existentes de formação profissional em diversos cursos de especialização: em Saúde do Idoso, Extensão Universitária em Bioética Aplicada em Pesquisas Envolvendo Seres Humanos, Qualificação de Gestores do SUS, Impacto da Violência na Saúde, Comunicação de Más Notí-

cias e Tabagismo da SMS/RJ. Na caminhada, conclui o Mestrado em Educação e Saúde.

A participação em cursos acadêmicos, simultânea ao exercício profissional de assistente social, ampliou minha visão acerca da importância da saúde pública e o desejo de continuar os estudos para o melhor desempenho das minhas funções nas equipes interdisciplinares junto a Atenção Primária. Espaço este que possibilita o aperfeiçoamento profissional por meio do contato direto com a população usuária.

Outra experiência relevante tem sido a gestão participativa do Serviço Social através da Comissão Local de Assistência Social e, posteriormente, do Conselho Distrital de Saúde da AP 5.2, na condição de conselheira distrital de saúde como representante dos trabalhadores. Onde também surgiu possibilidade de participar de fóruns como do ONCOGUIA[6], Seminário da Atenção Primária no qual tive o olhar direcionado para as discussões sobre os Cuidados Paliativos.

Em síntese, minha experiência confirma que há integração dos saberes das equipes multiprofissionais, e representa um instrumento fundamental para o aperfeiçoamento individual e coletivo. Trata-se, portanto, de um acúmulo de conhecimentos teórico-práticos sobre saúde coletiva que tenta responder as necessidades de uma realidade, espacial, temporal e concreta, por Saúde Pública. Como também vai de encontro a minha inserção como voluntária na Pastoral da Saúde, junto ao Curso de Especialização em Cuidados Paliativos em com Ênfase na Atenção Primária, qual pude integrar os saberes compartilhados durante esses meses com a missão compassiva que venho desenvolvendo há mais de 20 anos na região onde resido e atuo como agente de pastoral.

6 Instituto ***Oncoguia*** é uma ONG e portal informativo e interativo voltado para a qualidade de vida do paciente com câncer, seus familiares e público em geral.

BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO VICARIATO SANTA CRUZ

A realidade do vicariato Santa Cruz [7] é composta por 37 paróquias, divididas em quatro foranias[8], num território que inclui os bairros de Campo Grande, Sepetiba, Senador Vasconcelos, Paciência, Cosmos, Guaratiba, Ilha de Guaratiba, Pedra de Guaratiba e Santa Cruz. São 210 agentes e 24 Núcleos da Pastoral da Saúde. Estas atividades se dividem em algumas ações.

- Ação evangelizadora de todo o povo de Deus, comprometido em promover, preservar, defender, cuidar e celebrar a vida.
- Ação libertadora de Cristo na área da saúde.
- Tem como objetivo evangelizar com renovado ardor missionário o mundo da saúde, à luz da opção preferencial pelos pobres e enfermos.
- Participação na construção de uma sociedade justa e solidária a serviço da vida.
- Integração da Igreja e da sociedade para que o povo tenha mais saúde por meio do exercício da cidadania, e nessa tarefa o agente de pastoral da saúde tem um papel importante.

Estas ações são realizadas de forma compassiva, na qual os agentes de saúde dão apoio social e emocional a aqueles que vivem ou cuidam de alguém com doença em fase paliativa, ou que se debatem com solidão ou isolamento social.

---

7 A nossa Arquidiocese de São Sebastião do Rio de Janeiro, desde 2015, tem uma nova configuração eclesiástica: trata-se da ereção canônica do Vicariato Santa Cruz. Assim, a nossa Igreja Particular passa a contar com oito vicariatos. É um sinal importante, que demonstra o crescimento da cidade e da Igreja, que necessita de novos organismos para multiplicar sua presença. O nome do vicariato traz consigo o peso da região onde os jesuítas implantaram uma cruz logo no início de nossa evangelização e também por onde entrou na Arquidiocese a Cruz da JMJ.

8 Vigararia, Vicariato ou Arciprestado é o agrupamento de paróquias que tem como finalidade um melhor desenvolvimento do ministério pastoral, para o bem dos fiéis, permitindo uma melhor comunicação entre o bispo e os párocos.

Na Pastoral da Saúde há possibilidade do desenvolvimento de algumas dimensões, que serão norteadoras para o desenvolvimento metodológico da proposta de capacitação: A Comunitária, Politico Institucional e a Solidária.

A intenção é proporcionar uma formação para os agentes da Pastoral da Saúde do Vicariato Santa Cruz que tem como ênfase o cuidado espiritual que atende as necessidades singulares das pessoas que sofrem, com a promoção alívio da dor, tendo vista a sua totalidade, em consideração a outros sintomas estressantes como: solidão; problemas econômico; perda da funcionalidade dentre outros.

Na realidade da atenção primária o acesso é limitado a serviços para a garantia da qualidade de vida; nas regiões periféricas como no caso o vicariato Santa Cruz, os usuários do SUS fazem parte de uma realidade sócio econômica incapaz de suprir as necessidades mínimas, muitas vezes tem como recurso exclusivo a busca por aparelhos estatais, representados por unidades de saúde vinculadas diretamente ao SUS. Que tem apresentado a promoção de saúde relacionando-a com as condições de vida, a produção e reprodução de meios sociais como garantia da cidadania; que se expressam através de moradia, alimentação, lazer, entre outras condições. O SUS em seus princípios busca a democratização do atendimento à saúde desde a sua implantação, no entanto apresenta problemas, entre os quais é possível destacar: as dificuldades de financiamento com a sobreposição do privado sobre o público; e alta demanda por assistência curativa que faz as ações de promoção e prevenção serem reduzidas a hegemonia do modelo médico-assistencial nos diferentes serviços de saúde (COHN, 2005).

O processo de Educação e Saúde busca construir saberes que se consolidam a partir de bases teóricas e das práticas do cotidiano, adotadas na Educação libertadora e emancipatória, segundo Paulo Freire. Com proposições direcionadas para a transformação social realizada pelos sujeitos, Agentes da Pastoral da Saúde, que intervém diretamente de forma compassiva na realidade onde estão inseridos. e garantir os diretos a cidadania a população em situação de vulnerabilidade.

Diante desta realidade a população vulnerável deve ter o cuidado direcionado a oferta de serviços para garantia do acolhimento de forma humanizada que possibilite a criação de vínculos pautados na ética,

compromisso e respeito. Cada agente da pastoral da saúde tem que intervir com a percepção das fragilidades destes segmentos populacionais, com os saberes que possam nortear suas ações compassivas.

Nesse processo de educação e saúde busca-se a garantia da qualidade de vida, com o reconhecimento da morte como processo natural, com o sofrimento amenizado, e assim incluir todos os participantes. Para tal é urgente o oferecimento do suporte para auxiliar o sujeito que se dispõe ao cuidado, com o outro para que este viva tão ativamente quanto possível até a morte, com amparo a família durante todo o processo do cuidado. Busca-se o reconhecimento constante do sujeito e sua história de vida.

Dessa forma, esse Projeto de intervenção justifica-se através da concepção singular do sujeito que necessita de cuidados, com respeito as suas singularidades, e principalmente pelo reconhecimento do sujeito como centro/maestro do cuidado.

Em face deste pano de fundo busca-se tentar entender e explicar em que consiste a Atenção Primária- como espaço de participação dos membros da Pastoral da Saúde em ações voluntárias - com grande importância no acolhimento e acompanhamento dos usuários do SUS, na garantia do direito à vida intrínseca aos Direitos Humanos.

Segundo Franco e Merhy (2012) "o elemento humano é central, ele garante o caráter produtor do cuidado, isto é, o modelo assistencial não se configura por uma determinação, mas por atos de produção inerentes ao próprio processo, gerados pelos trabalhadores em relação ao cuidado". Diante dos expostos ao apresentar a correlação Direitos Humanos e Cuidados Paliativos, tem-se como norte um dos Princípios do Código de Ética do Serviço Social, que é da defesa intransigente dos Direitos Humanos. Direitos esses subtraídos da população cotidianamente, no que se refere à qualidade de vida, valor imprescindível.

A inserção como voluntária na Pastoral da Saúde, desvela a potencialidade deste grupo, que realiza suas atividades orientadas de forma solidária que representa a vivência e presença samaritana junto aos doentes e sofredores nas instituições de saúde, na família e comunidade (portadores do vírus HIV e de enfermidades crônico degenerativas e endêmicas, neoplasias, portadores de deficiência, usuários de drogas, alcoolizados, vítimas da exclusão social e das inúmeras formas de vio-

lência, saúde mental, tabagismo etc.). Com o objetivo de atender a pessoa integralmente, nas dimensões física, psíquica, social e espiritual.

A Pastoral da Saúde realiza ações de Educação para a saúde. Com atuação direcionada para a promoção, prevenção, com a valorização das diversidades regionais, a partir dos debates, palestras, encontros educativos sobre prevenção de doenças, alimentação saudável, saneamento básico entre outros temas.

A Pastoral também atua junto aos órgãos e instituições públicas e privadas que prestam serviços e formam profissionais na área de saúde, com a intenção da reflexão Bioética e de Humanização, formação ética de uma política de saúde equânime, com a participação ainda nas instâncias colegiadas do Controle Social na Saúde Pública, como os Conselhos de Saúde.

Estas dimensões vão de encontro às possibilidades de desenvolvimento dos Cuidados Paliativo. Que segundo o Papa Francisco "o cuidado da pessoa que inicia o caminho de volta para a casa do Pai é o lugar onde nos são pedidos amor e proximidade mais do que qualquer outra coisa, reconhecendo o limite que todos temos em comum e tornando-nos solidários precisamente nisto". *Papa Francisco, 07 de novembro de 2017.*

A primazia da Pastoral da Saúde é o trabalho em equipe com orientação espiritual, que pode ser norteadora sobre os Cuidados Paliativos que segundo a fala de algumas lideranças da Igreja Católica, reforçam as concepções para a Igreja.

> ...quando não há mais cura, então vislumbra-se - a médio, longo ou curto prazo - a morte. Portanto, coloca-se aí, já de princípio, a questão da vida eterna, a partida para a eternidade; e em segundo lugar, a questão da gratuidade do espírito de serviço, diante de alguém que não vamos recuperar para esta vida, mas que ajudaremos a fazer a passagem para a vida eterna. Assim, pela situação mesma de quem vive essa realidade, é aí onde a Igreja encontra a sua identidade muito profunda, explicou Dom Joel. Site: Notícias detalhes aqro.2019Disponível-em:<http://arqrio.org/noticias/detalhes/7469/cuidados-paliativos-por-que-e-como>. Visualizado em 20/01/2020

Esta concepção pode nos impulsionar para o caminho da compassividade destes núcleos de agentes, que acolhem e visitam a sujeitos enfermos e suas famílias, com diversas necessidades, relacionadas à saúde.

Os membros da Pastoral da Saúde apresentam uma riqueza do saber popular e também tem a disposição para a receberem informações qualificadas sobre Cuidados Paliativos, a fim de reforçar o sentimento de compaixão com alivio do sofrimento através da garantia das condições de qualidade de vida. Frente as ações já desenvolvidas no cenário da Atenção Primária.

Como é importante o reconhecimento da espiritualidade dos seus APS para A garantia da Saúde como qualidade de vida, através de uma Instituição de Ensino e Pesquisa como a Fiocruz, que possibilitou a construção e o desenvolvimento desta proposta de intervenção, que já apresenta os seus primeiros resultados.

Desde janeiro de 2020 tem-se desenvolvido atividades do projeto com adesão dos participantes da Pastoral da Saúde e interesse em dar continuidade à formação em Cuidados Paliativos, demonstrada na primeira intervenção conforme anexos deste projeto.

E quando em abril de 2019 por solicitação do conselho Distrital da AP 5.2, foi possível apresentar de forma breve Cuidados Paliativos na reunião ordinária mensal.

Como objetivos será capacitar agentes da Pastoral de Saúde para se tornarem multiplicadores sobre Cuidados Paliativos a fim de qualificar as ações no território do Vicariato Santa Cruz. Para :

- Formar multiplicadores sobre Cuidados Paliativos entre os agentes da Pastoral da Saúde
- Inserir durante 12 meses a temática CP, no calendário anual da Pastoral da Saúde
- Articular a rede potencializada da Região do Vicariato Santa Cruz para ações de educação continuada para agentes da Pastoral da Saúde do Vicariato Santa Cruz (e outros agentes religiosos interessados);
- Reconhecer a rede potente multidisciplinar da região a fim de compor o grupo de multiplicadores dos sabres sobre cuidados paliativos;

- Articular com a rede educacionais regionais a fim de realizar atividades de extensão.

De forma pontual, a Arquidiocese do Rio de Janeiro tem-se organizado algumas ações de suporte para os agentes da Pastoral da Saúde, em encontros mensais. Como também em abril de 2019 foi realizado O Congresso Latinoamericano de Cuidados Paliativos. Este evento deu início a ativação de mudanças sobre a adesão da Igreja Católica no Rio de Janeiro sobre Cuidados Paliativos.

A intenção é promover os Cuidados Paliativos, através do fortalecimento dos vínculos com as instituições, com a sensibilização de todos os sujeitos envolvidos a fim do alívio do sofrimento.

Estes caminhos serão norteadores para as estratégias metodológicas, que serão realizadas, tanto nas ações com familiares, que darão suporte para o cuidado integral ao sujeito, como também terão suas ações direcionadas para interlocução com o poder público, via Conselho de Saúde. Os Agentes da Pastoral da Saúde receberão formação que os capacitarão como apoiadores diretos da família.

Estes grupos ora mencionados realizarão suas atividades centrada no aspecto da compaixão. Já que nestes espaços parafraseando Elisabeth Kluber–Ross (2008) é desvelada a bondade que é maior do que se imagina, para se doar se esperar recompensa, para ter escuta livre de julgamento, com compaixão que é incondicional.

Para ações de educação e saúde serão contatados os parceiros das instituições locais que desenvolvem ações de cuidados paliativos, como também o Grupo de Estudo e Pesquisa de Cuidados Paliativos da Fiocruz, como descrito no quadro a seguir. Estas parcerias foram realizadas através do levantamento das possibilidades, com contatos prévios com os responsáveis, visitas institucionais realizadas em outubro de 2019, e confirmada a participação. Os parceiros serão os oficineiros que desenvolverão os temas, que constam no cronograma, será uma atividade voluntária de extensão universitária ou não.

As atividades serão realizadas nas Paróquias do Vicariato Santa Cruz, com a possibilidade da inscrição de 50 agentes religiosos, no quarto sábado do mês e, com certificado para os oficineiros e para os

participantes. O Conselho Distrital de Saúde da AP 5.2 será responsável para emissão do certificado.

Tem-se como meta ativar mudanças no cenário diante das situações apresentadas com a promoção da educação permanente dos Agentes da Pastoral da Saúde sobre Cuidados Paliativos.

4.1 DESENHO METODOLÓGICO

1º Momento:

- Troca de Saberes
- Aplicação de um pré-teste para o conhecimento dos saberes adquiridos sobre o tema.
- Dinâmica - relato de prática das vivências cotidianas.

2º Momento

Através de Metodologias ativas serão realizadas ações educativas, que interferem nas concepções de cuidados paliativos. Como no quadro citado.

Será apresentada uma questão norteadora, para que de forma horizontal a partir do conhecimento que cada um traz, se permita o diálogo e as trocas de experiências, trazendo uma grande oportunidade de produção de conhecimento e intervenção sobre Cuidados Paliativos.

3º Momento: Construindo instrumento de informação

A partir do diálogo e as propostas trazidas pelo grupo será construído um Portfólio com as reflexões apresentadas entre os oficineiros e membros da Pastoral da Saúde.

Na Arquidiocese do Rio de Janeiro há um grupo no whatsapp chamado Equipe Cuidados Paliativos, através da rede social tem apresentado algumas reflexões sobre o alivio do sofrimento das pessoas que tem doenças crônicas e sem possibilidade de cura, como também para os familiares, como também a socialização de educação permanente sobre o tema. Estes cuidados especiais tem a necessidade de pessoas com capacidade e acolhimento, de forma atenciosa, carinhosa, compassiva, empática, respeitosa, equilibrada, com escuta ativa e com comunicação eficiente.

INSTRUMENTAL DE AVALIAÇÃO

Será realizado através de metodologia ativa com apresentação de situações problemas hipotéticos, que possibilitem avaliação das ações realizadas, conforme. Durante todo cronograma do desenvolvimento do projeto será estimulada a reflexão sobre o aprendizado, e de forma concreta dará início a construção do portfólio do conhecimento.

O portfólio será um instrumento que buscará a reflexão, e se apresenta através de um conjunto de registros realizados pelos participantes durante as oficinas e também pela responsável pelo projeto a respeito das vivências no processo de ensino-aprendizagem, durante o ano de formação.

Segundo Boas (2004) o portfólio é um dos procedimentos condizentes com a avaliação formativa. Diferentemente de outros métodos de avaliação, ele é construído pelo próprio sujeito capacitado, com a observação dos princípios de reflexão, criatividade, parceria e autonomia. Serve para vincular a avaliação ao trabalho pedagógico em que o sujeito participa da tomada de decisões, de modo que ele formule suas próprias ideias, faça escolhas e não apenas cumpra prescrições do orientador e da capacitação. Desse modo, a avaliação deixa de ser classificatória, unilateral e excludente, refletindo a aprendizagem de cada sujeito potencialmente reconhecido.

O material a ser elaborado será utilizado tanto na avaliação como divulgação das atividades realizadas, através de um banner construído pelos participantes das oficinas, com as informações do portfólio.

RESULTADOS ESPERADOS

Busca-se a capacitação em Cuidados Paliativos de100 dos Agentes da Pastoral da Saúde do Vicariato Santa Cruz sobre Cuidados Paliativos, com o objetivo de alcançar uma mudança na qualidade de vida das pessoas com doenças crônicas, evolutivas e até terminais assistidas pelos APS.

No dia 25 de janeiro esse foi realizada a primeira oficina deste projeto de intervenção, sob minha coordenação, na qual a temática discu-

tida fo: Intervenção- Assistência Farmacológica e Cuidados Paliativos, desenvolvida pelo Farmacêutico Luiz Azevedo (estudioso sobre Cuidados Paliativos) e Enfermeira Fátima Ventura (especialista em Fitoterapia), contou-se com a participação de 15 pessoas, entre membros da Pastoral da Saúde e familiares de pessoas em Cuidados Paliativos.

Foi apenas um passo na construção de um longo caminho.

No dia 14 de março através da solicitação da minha orientadora Ana Paula Bragança e o Coordenador Ernane participei como palestrante da formação para Agentes da Pastoral da Saúde do Vicariato Suburbano, e foi possível apresentar a proposta deste projeto de intervenção como também os mitos e verdade sobre os Cuidados Paliativos. Buscamos desenvolver a atividade a partir da reflexão sobre o relato de prática, que deu embasamento para identificação do conhecimento prévio sobre o tema. Nesta atividade alguns caminhos foram percorridos como o reconhecimento do potencial dos agentes da pastoral da saúde, e principalmente a valorização da rede serviços de saúde com ênfase na Atenção Primária e o estimulo da participação social através dos Conselhos Distrital da Saúde. Posteriormente será socializado o calendário do projeto de intervenção, a fim da possibilidade do desenvolvimento se possível naquela região.

Enfim esta experiência poderá estimular a integração dos agentes da pastoral da saúde, que realizam suas ações compassivas no atendimento, aos assistidos da Pastoral da Saúde, tendo em vista o conceito ampliado de saúde através da garantia da integração entre os espaços geográficos.

Este tempo quaresmal frente ao isolamento social, devido a pandemia do COVID-19, nos momentos de ausência do campo de atendimento da saúde, hospital e posto de saúde, poderei organizar as ações que são urgentes para a atual conjuntura.

REFERÊNCIAS

BACICH, Lilian; MORAN, José (Orgs.). Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática. Porto Alegre: Penso, 2018

BOAS, Benigna Maria Freitas Villas. (Org.) Portifólio, Avaliação e Trabalho Pedagógico. Papiprus Editora. São Paulo, 2004.

CARVALHO, Ricardo Tavares; PARSONS, Henrique Afonseca. (Org.) Manual de Cuidados Paliativos ANCP. 2.ed. São Paulo: s. n., 2012.

CNBB- Conferência Nacional dos Bispos do Brasil/Campanha da Fraternidade 2020: Texto-Base. Brasília: Edições CNBB, 2019.

CONH, Amélia. A saúde na previdência social e na seguridade social: antigos estigmas e novos desafios. In A.Cohn, A. & P. E. M. Elias (Orgs.), *Saúde no Brasil: políticas e organização de serviços*. São Paulo: Cortez, 2005.

Cuidados Paliativos Por que e Como Disponível em http: arqrio.org/noticias/detalhes/7469/ Acesso em 12/01/2020.

FRANCO Túlio Batista, Merhy Emerson. Cartografias do Trabalho e Cuidado em Saúde. Revista Tempus Actas de Saúde Coletiva. 2012

KÜBLER-ROSS, Elizabeth. Sobre a morte e o morrer. 9. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

ARQUIDIOCESE DO RIO. Congresso Latino-Americano de Cuidados Paliativos. https://www.paliativosrio2019.com.br/ Acesso em 22/02/2020

SILVA, Erida Aparecida José da. Saúde pública e serviço social: atenção primária na região de Inhoaíba. 2017. 64 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional em Saúde) - Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2017.

CONSULTÓRIO NA RUA COMO GARANTIDOR DE DIREITO À SAÚDE ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA

Gabriela Lara de Souza

Pessoas em situação de rua e Políticas Públicas no Brasil

Em 2016, o número de Pessoas em Situação de Rua (PSR)[9] estimado era de 101 mil no Brasil. Porém, esse número é apenas uma estimativa, pois não existem pesquisas oficiais atuais por parte do governo que englobam esse assunto a nível nacional. Além da quantidade, também não se mede de forma metodológica quem são e como vivem essas pessoas, tornando-se assim difícil a produção de políticas públicas assertivas para essa população. (SASSE ;OLIVEIRA, 2019)

Sasse e Oliveira (2019) apresentaram, com os dados da última pesquisa oficial sobre as PSR no Brasil feita pelo Ministério do Desen-

9 Durante o texto, será utilizado o termo PSR para designar o termo Pessoa(s) em Situação de Rua ou População em Situação de Rua. Esse termo passou a ser utilizado nas políticas públicas brasileiras para abranger diversas características de pessoas que são englobadas, definindo "(...)população em situação de rua o grupo populacional heterogêneo que possui em comum a pobreza extrema, os vínculos familiares interrompidos ou fragilizados e a inexistência de moradia convencional regular, e que utiliza os logradouros públicos e as áreas degradadas como espaço de moradia e de sustento, de forma temporária ou permanente, bem como as unidades de acolhimento para pernoite temporário ou como moradia provisória." (BRASIL, 2009, pg.1)

volvimento Social (hoje secretaria do desenvolvimento social, dentro do Ministério da Cidadania) em 2008, que cerca de 35,5% das PSR foram para as ruas por problemas com álcool e drogas, 29,8% por problema de desemprego, 29,1% por desavenças com familiares e 5,6% por outros motivos. Sobre discriminações sofridas, relataram que sofreram algum tipo de discriminação em alguns serviços como entrar em estabelecimento comercial (31,8%), entrar em órgãos públicos (21,7%), receber atendimento na rede de saúde (18,4%) ou até tirar documentos (13,9%).

Em 2008, o Governo Federal instituiu a Política Nacional para Inclusão Social da População em Situação de Rua, que possui o objetivo de instituir orientações para a formulação de políticas públicas destinadas a essas pessoas, reconhecendo que essa população não era prioridade na formulação das políticas públicas até aquela época. O documento nasceu dos debates do Grupo de Trabalho Interministerial para Elaboração da Política Nacional de Inclusão Social da População em Situação de Rua em 2006 e evidencia o protagonismo do Movimento Nacional da População de Rua para as criações de políticas públicas. (BRASIL,2008)

A partir daí, em 2009, através do Decreto 7.053, foi instituída a Política Nacional para a População em Situação de Rua, um marco importante na busca por direitos à essa população. A Política Nacional para a População em Situação de Rua (BRASIL, 2009) prevê uma série de garantia de direitos. No seu Art. 5º, que menciona os princípios, são consideradas as questões de igualdade e equidade, além de garantia de direitos, dignidade e respeito. Além disso, a política menciona a criação de ações educativas para diminuir o preconceito destinado à essa população, inclusive dos servidores públicos, buscando: "Assegurar o acesso amplo, simplificado e seguro aos serviços e programas que integram as políticas públicas de saúde, educação, previdência, assistência social, moradia, segurança, cultura, esporte, lazer, trabalho e renda." (Brasil, 2009).

A Política também prevê como objetivos a articulação entre o Sistema Único de Saúde (SUS) e o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), e a implementação de ações que buscam garantir direitos

humanos, pesquisa, capacitação profissional, denúncia de violências, acesso ao mercado de trabalho, divulgação de dados, além da contagem oficial dessa população. (BRASIL, 2009).

Antes disso, já em 2005, foi criada a Lei 11.258, que inclui na organização dos serviços de Assistência Social as PSR, o que também é mencionado na Política, que define o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) como responsável pelos serviços de acolhimento temporário a essa população, observando regras de funcionamento destes locais. (BRASIL, 2009).

Apesar das políticas e ações existentes, segundo Wijk e Mângia (2019), as PSR encontram-se em vulnerabilidade social, pois estão expostas a riscos e violência, violações de direitos humanos e sociais e discriminação para o acesso a bens e a serviços de saúde. Essa população tende a ter uma maior incidência de uso de drogas, sofrimento decorrente a situações de saúde mental e morte prematura comparada a população em geral. Apesar disso, sente-se como não detentora de direitos, o que dificulta a busca por recursos públicos de auxílio.

Criação do Consultório na Rua

Como demanda para atender as PSR no âmbito do SUS, foi criado o Consultório na Rua. Para entender a criação do Consultório na Rua e o modelo de atenção à saúde que este dispositivo propõe, torna-se necessário um breve resgate histórico aos modelos de atenção à saúde mental que levaram às políticas públicas de saúde, principalmente nos políticas de saúde ligadas a tratamento de pessoas que fazem o uso prejudicial de álcool e/ou outras drogas.

Segundo Amarante e Nunes (2018), foi na década de 1970 que, no Brasil, se iniciaram os movimentos para uma nova política de assistência psiquiátrica inspiradas na Reforma Psiquiátrica e Luta Antimanicomial dos outros países, principalmente europeus. Alguns movimentos como o Movimento da Luta Antimanicomial (MLA), a Reforma Sanitária que originou a criação do SUS na constituição de 1988 e a maior fiscalização dos manicômios brasileiros deram origem a Lei nº 10.216 em 6 de abril de 2001, que é conhecida como Lei Antimanicomial.

Esta Lei dispõe sobre os direitos e proteção das pessoas em situação de saúde mental, e prevê o modelo assistencial em contramão a internação (AMARANTE; NUNES, 2018).

Esse modelo propunha um cuidado com base comunitária, e trouxe outras perspectivas para o papel do Estado em atendimento às pessoas que até então eram excluídas. A partir da Reforma Psiquiátrica, alguns conceitos começaram a ser base de estratégias para a criação das políticas públicas de saúde no Brasil, que começaram a entender que o usuário tem direitos, responsabilidades e liberdade de escolha, e era dever do Estado proporcionar condições para isso. A partir daí, foram criados os serviços substitutivos em saúde mental, que substituem o espaço físico e a lógica de encarceramento dos manicômios. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2010).

Apesar disso, era baixo o índice de procura aos serviços da rede pública de saúde pelas PSR, principalmente usuária de álcool e/ou outras drogas. Então, como dispositivo para atendimento à saúde para essa foi criado o Consultório de Rua, que partiu de uma ação da Universidade Federal da Bahia (UFBA) em parceria com a prefeitura da cidade, para atendimento às pessoas em situação de rua usuárias de álcool e/ou outras drogas, em 1999 (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2010).

Em 2004 o primeiro Consultório de Rua foi implantado no CAPS AD (Álcool e Drogas) da cidade de Salvador. A partir daí foi possível elaborar considerações sobre esse novo modelo de cuidado em saúde para álcool e drogas da PSR, verificando a dificuldade de aderência dessa população aos modelos tradicionais de serviços em saúde que já existiam na época. Segundo o Ministério da Saúde (2010, p. 9):

> Deste modo, em 2009 o Ministério da Saúde propõe o Consultório de Rua como uma das estratégias do Plano Emergencial de Ampliação de Acesso ao Tratamento e Prevenção em Álcool e outras Drogas no Sistema Único de Saúde- PEAD, sendo incluída também, em 2010, no Plano Integrado de Enfrentamento ao Crack, com o objetivo de ampliar o acesso aos serviços de saúde, melhorar e qualificar o atendimento oferecido pelo SUS às pessoas que usam álcool e outras drogas através de ações de rua.

Desta forma, os Consultórios de Rua passam a fazer parte da saúde pública brasileira, e tinham o objetivo de proporcionar um cuidado em saúde considerando a vulnerabilidade social e distanciamento das redes de atendimento do SUS. Esse dispositivo saiu da lógica de abstinência total e propôs um modelo de atendimento baseado em redução de danos. "O Consultório de Rua tem como princípios norteadores o respeito às diferenças, a promoção de direitos humanos e da inclusão social, o enfrentamento do estigma, as ações de redução de danos e a intersetorialidade" (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2010, p.4).

Mais tarde em 2011, a portaria nº 2.488 que criou a Política Nacional de Atenção Básica (PNAB) institui a Equipe de Consultório na Rua como parte da Atenção Básica. Nota-se que a nomenclatura mudou com as políticas de Consultório de Rua para Consultório na Rua. De acordo com Santana (2014), além da mudança no nome também houve uma mudança estrutural da equipe e as ações. O Consultório de Rua visava principalmente uma perspectiva de saúde mental e problemas com álcool e drogas. Já o Consultório na Rua engloba a saúde de forma integral que, além da saúde mental, atende outras questões de saúde como diabetes, hipertensão, doenças de pele, ou seja, as ações que na política de atenção básica ficam no escopo da estratégia de saúde de família. "Dessa forma, entendemos que a inserção das equipes de saúde voltadas à população de rua no escopo das ações da atenção básica representa uma ampliação no sentido de efetivar os direitos à saúde desta população" (SANTANA, 2014, p. 1798).

A partir daí, foi criada a portaria nº 122 de 2011 , que define as diretrizes e funcionamento das equipes de Consultório na Rua (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2011). De acordo com o art. 4º da portaria, a equipe do Consultório na Rua pode ser formada por enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, terapeutas ocupacionais, médicos, agentes sociais, técnicos ou auxiliares de enfermagem e técnicos em saúde bucal, além de poderem agregar Agentes Comunitários de Saúde, sendo no máximo dois profissionais de cada formação. As equipes podem atuar em diferentes modalidades, que variam o número de profissionais e as especialidades de acordo com o número de população atendida. É importante ressaltar a participação do Movimento Nacional da Popu-

lação em Situação de Rua como demanda da criação do Consultório na Rua. (Ministério da Saúde, 2011).

Atualmente, o Consultório na Rua faz parte da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), que é a rede de atendimento às pessoas em situação de sofrimento ou transtorno mental e/ou uso de álcool e drogas e é um dispositivo da Atenção Básica à Saúde, voltado ao atendimento integral da saúde das PSR.

Atuação da Equipe de Consultório na Rua para garantia de direito à saúde.

Conforme abordado historicamente, o Consultório na Rua é uma política do Sistema Único de Saúde brasileiro (SUS) para a garantia do direito de acesso à saúde das PSR. A saúde como garantia de direito está prevista na constituição federal de 1988 (BRASIL, 1988), onde na Seção II da constituição o tema de saúde é abordado. De acordo com o Art. 196 (Brasil, 1998, p. 160) "A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação." Além disso, essa seção destina ao Poder Público a responsabilidade sobre a regulamentação, fiscalização e controle a níveis federais, estaduais e municipais. A partir daí, o SUS ficou responsável por fiscalizar medicamentos, alimentos e água, produtos psicoativos, tóxicos e radioativos e também prover ações de saneamento básico e proteção do meio ambiente.

O Consultório na Rua nasceu para garantir o direito de acesso à saúde da PSR, ressaltando que a saúde é direito de todos os cidadãos brasileiros e é dever do Estado garantir o acesso, e que a equipe faz parte da Atenção Básica em Saúde. Na prática, é possível verificar em artigos que relatam o trabalho das equipes de Consultório na Rua, que a garantia de saúde efetuada pela equipe perpassa os atendimentos clínicos e técnicas convencionais em saúde, e busca também garantir o acesso a todas as esferas do SUS a essa população. Além do trabalho em rede na área da saúde, também atuam para a garantia de direitos humanos e outros direitos básicos. (SOUZA; PEREIRA; GONTIJO,

2014; CAMARGO, 2016; KAMI et al., 2016; HALLAIS; BARROS, 2015; SIMÕES et al., 2017)

Nos artigos, foram relatadas dificuldades no trabalho do Consultório na Rua na articulação em rede do SUS, seja em formas burocráticas, como por exemplo exigir cadastro com endereço e documentos para ter o atendimento em hospitais ou centros de saúde, ou pelo atendimento com preconceito dos profissionais de saúde de outros dispositivos de atenção básica, como Estratégia de Saúde da Família (ESF) ou Unidades Básicas de Saúde (UBS).

Camargo (2016) encontrou no trabalho da equipe de Consultório na Rua do bairro de Jacarezinho no Rio de Janeiro (RJ) a dificuldade de acesso ao SUS em relação a burocracia de cadastro. "Essa dificuldade de acesso ao SUS fica ainda mais explícita quando se percebe que diversos pedidos de exames, encaminhamentos e o próprio registro dos atendimentos em prontuário eletrônico exigem o endereço do indivíduo e/ou documentação." (CAMARGO, 2016, p.2). Mesmo com indivíduos que já possuíam endereço ou estavam em abrigos, o autor observou em sua pesquisa diversos momentos de negligência por parte da equipe de saúde.

Kami et al. (2016) encontraram em uma pesquisa com a equipe de Consultório na Rua de Curitiba (PR), que o município já possui políticas para aceitar as PSR na unidade de saúde, sem a obrigatoriedade burocrática de cadastro de endereço ou exigência de documento, pois o município aceita o nome social. Porém, as equipes de outras esferas de saúde da atenção básica apresentavam resistência e movimentos contrários para o atendimento dessa população, acionando constantemente o Consultório na Rua para atendimento, sendo que é direito da PSR o atendimento em todos os dispositivos de saúde. A mesma prática foi encontrada na pesquisa de Simões et al. (2017).

Os autores também encontraram dificuldade em relação à política de tratamento ao HIV/Aids, que é amparado pela Lei 9.313/93. Essa lei garante o acesso aos medicamentos antirretrovirais (ARVs), porém para o tratamento, o requisito de um documento com foto, o que se torna uma dificuldade para os usuários que não possuem documento. (KAMI et al., 2016).

Simões et al. (2017) identificaram, através de uma pesquisa com equipes de Consultório na Rua de oito cidades do estado do Rio de Janeiro, que uma das equipe tinha como prática conhecer todos os dispositivos das políticas públicas para atendimento da população, das políticas e práticas de saúde disponíveis, para saber orientar os usuários na busca pelos direitos.

Os autores avaliaram os dois lados da criação do Consultório na Rua, pois, é considerado um avanço nas políticas públicas de saúde para a PSR. "Por outro lado, também foi afirmado o CnR como um "subSUS" para aqueles que não conseguem acessar os serviços públicos de saúde, podendo representar, assim, um retrocesso na política." (SIMÕES et al., 2017, p. 967, grifo do autor). A equipe deve dar autonomia ao usuário, para que possa circular dentro de todas os dispositivos de saúde pois conforme seu direito, evitando criação de vagas específicas para essa população, por exemplo.

Hallais e Barros (2015) se depararam com ações da Secretaria de Segurança Pública ou Guarda Municipal, que tinham a intenção de dispersar essa população do centro da cidade de atuação da equipe. Dentre essas ações, as presenciadas nas pesquisas foram recolhimento de pertences pessoais das PSR da área central da cidade, como documentos, mochilas, colchões ou papelões, em uma operação chamada cata-treco. Para isso, a equipe teve que se deslocar para a novo local dessas pessoas, continuando a garantia de direitos em saúde dessa população e auxiliando na aquisição de documentos e outros pertences.

Souza, Pereira e Gontijo (2014) informaram que o trabalho dos profissionais da equipe em conjunto com a rede de saúde, assistência social, educação é necessário, pois nas práticas da equipe alguns usuários não tinham condições financeiras para se locomoverem ao serviço de saúde, contando com a Assistência Social para conseguir subsídios de deslocamento. Também identificaram que o encaminhamento feito não acontecia só no papel, mas sim de forma integral, para que tenham seus direitos preservado. "O ato de encaminhar, para uma das profissionais, não é somente "dar o papel" mas também acompanhar o processo junto aos serviços de saúde, assistência social, educação, entre outros setores da rede." (SOUZA; PEREIRA; GONTIJO, 2014, p. 42, grifo do autor).

A pesquisa de Lima e Seidl (2017), feita com a equipe de Consultório na Rua de Goiânia (GO), levantou a questão da redução de danos que deve ser praticada pelas equipes. As primeiras ações de redução de danos no Brasil foram em São Paulo, com a troca de seringas pelos usuários de drogas, para evitar o contágio de HIV. A partir daí e outros acontecimentos, em 2005, foi criada a Política Nacional de Redução de Danos, pela portaria do Ministério da Saúde nº 1028.

> Ela visa a atenção integral ao usuário de álcool e outras drogas, não preconizando a abstinência e a cura como metas rígidas a serem alcançadas. Aponta para uma nova perspectiva no atendimento a essa população, com prioridade para a escuta, a formação de vínculo e o respeito aos direitos humanos. (LIMA;-SEIDL, 2017, p. 34).

A portaria nº 122 de 2011, que cria o Consultório na Rua, considera a Política Nacional de Redução de Danos e preconiza o atendimento das PSR usuária de álcool e/ou outras drogas com ações de redução de danos.

A saúde para a PSR deve ser garantida de forma ampla, e o trabalho do Consultório na Rua perpassa os modelos biomédicos de atendimento, o que foca nas questões biológicas. As equipes encontram algumas etapas como o conhecimento do território nas condições ambientais e geográficas, sanitárias e de riscos. O acolhimento serve como a possibilidade dessas pessoas terem o direito constitucional de acesso à saúde garantido. O estabelecimento do vínculo possibilita e facilita o cuidado em saúde ofertado pela equipe. O trabalho interdisciplinar garante os conhecimentos necessários para o atendimento do sujeito de forma integral, para que a saúde seja garantida. (ENGSTROM; TEIXEIRA, 2016)

A atuação sem consultório e sem estrutura física para o atendimento, pessoas passando e julgando, pessoas usando e vendendo droga, agressões de policiais, o preconceito, a violação de direitos humanos e outras dificuldades que as equipes de Consultório na Rua passam não impedem as equipes de trabalharem em busca dos direitos à saúde e também direitos humanos às PSR. (LIMA; SEIDL, 2015)

Considerações Finais:

As Políticas Públicas de saúde a partir da reforma psiquiátrica caminham, mesmo que a passos lentos, para que haja a inclusão dos que se encontram em vulnerabilidade, inclusive pessoas em situação de rua, em uso prejudicial de álcool e drogas ou não. Apesar da existência do SUS, que garante acesso à saúde para todos, essa população marginalizada e cheia de estigmas encontra dificuldades neste dispositivo e em outros dispositivos de políticas públicas, sendo necessário a criação do Consultório na Rua, que passou a ser um instrumento para garantia de direito dessa população.

As equipes de Consultório na Rua têm práticas que ultrapassam os modelos biomédicos, como fazer curativos, exames e procedimentos. Elas se tornam importante para as PSR, que se encontram em vulnerabilidade, alvo de preconceito e descaso, e auxiliam na procura e no acesso a serviços que são de direitos de todos, garantindo o acesso dessas pessoas em locais antes inacessíveis.

As equipes de Consultório na Rua procuram ter uma prática de respeito à autonomia do sujeito que está necessitando de ajuda em saúde, e essa ajuda deve ser primeiramente ouvida, com a escuta qualificada, para que não seja baseada num saber pré-determinado de uma necessidade que foi formada através de parâmetros da normalidade e do ideal de sociedade.

Existem diversas dificuldades que as equipes encontram para garantir a saúde das PSR, como o próprio acesso ao SUS e a atenção básica, tanto nas práticas dos profissionais como também na burocracia do sistema. Por esse e outros fatores, o trabalho da ECnR inicia com a garantia de direito da população de rua, para que consigam minimamente artifícios de saúde e condições de vida decente, atuando com ferramentas de intervenção e também com encaminhamentos e garantia dos direitos de acesso à outros dispositivos de saúde.

É válido e importante ressaltar que não é - e não deve ser - exclusivamente papel dessas equipes de garantir os direitos à saúde das Pessoas em Situação de Rua. Existe toda a rede de atenção básica, que possui o dever de garantir o direito à saúde dessa população, além dos órgãos de proteção e assistência social, que fazem o papel de garantidor de di-

reitos sociais. Além disso, toda a sociedade, todas as políticas públicas e todos os instrumentos de garantia e proteção de direitos existentes no Brasil incluem ou precisam incluir as Pessoas em Situação de Rua como pauta, considerando a atuação do Movimento Nacional da População em Situação de Rua, que trabalha para auxiliar na formulação das políticas públicas para essa população.

Referências Bibliográficas:

AMARANTE, Paulo; NUNES, Mônica de Oliveira. A reforma psiquiátrica no SUS e a luta por uma sociedade sem manicômios. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 2067-2074, jun. 2018.

BRASIL, 2008 Política Nacional para inclusão social da População em situação de rua. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inclusaooutros/aa_diversos/Pol.Nacional-Morad.Rua.pdf> . Acesso em: 07 jun. 2011.

BRASIL. 2009. Casa Civil da Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto 7.053 – Institui Política Nacional para População em Situação de Rua e seu Comitê Intersetorial de Acompanhamento e Monitoramento. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-9.894-de-27-de-junho-de-2019-179414737> Acesso em: 11 jun. 2020

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf> Acesso em: 07 de jun. de 2020.

CAMARGO, Bruno Paladini. Vivência em Consultório na Rua do Rio de Janeiro: a situação de rua sob uma nova perspectiva. **Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade**, [S.l.], v. 11, n. 38, p. 1-3, ago. 2016.

ENGSTROM, Elyne Montenegro; TEIXEIRA, Mirna Barros. Equipe "Consultório na Rua" de Manguinhos, Rio de Janeiro,

Brasil: práticas de cuidado e promoção da saúde em um território vulnerável. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 6, p. 1839-1848, Jun. 2016.

HALLAIS, Janaína Alves da Silveira; BARROS, Nelson Filice de. Consultório na Rua: visibilidades, invisibilidades e hipervisibilidade. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 7, p. 1497-1504, jul. 2015.

KAMI, Maria Terumi Maruyama et al. Saberes ideológicos e instrumentais no processo de trabalho no Consultório na Rua. **Rev. esc. enferm**. USP, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 442-449, jun.2016.

LIMA, H. S. DE; SEIDL, E. M. F. Consultório na rua: atenção a pessoas em uso de substâncias psicoativas. **Psicologia em Estudo**, v. 20, n. 1, p. 57 - 69, jan. 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Coordenação Nacional de Saúde Mental. Consultórios de Rua do SUS. Material de trabalho para a II Oficina Nacional de Consultórios de Rua do SUS. Ministério da Saúde/EPJN-FIOCRUZ: Brasília, 2010.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria Nº 122, De 25 de Janeiro de 2011. Define as diretrizes de organização e funcionamento das Equipes de Consultório na Rua. Brasília, 2011.

SANTANA, Carmen. Consultórios de rua ou na rua? Reflexões sobre políticas de abordagem à saúde da população de rua. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 8, p. 1798-1799, ago. 2014.

SASSE, C.; OLIVEIRA, N. Invisível nas estatísticas, população de rua demanda políticas públicas integradas. Especial Cidadania nº 669. AGÊNCIA SENADO, 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/especial-cidadania-populacao-em-situacao-de-rua>. Acesso em: 27 de Set. de 2019.

SIMOES, Tatiana do Rego de Bonis Almeida et al. Missão e efetividade dos Consultórios na Rua: uma experiência de produção de

consenso. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 114, p. 963-975, set. 2017.

SOUZA, Viviane Cássia Aranda de; PEREIRA, Andrea Ruzzi; GONTIJO, Daniela Tavares. A experiência no serviço de Consultório de Rua na perspectiva dos profissionais: Contribuições para a atenção ao usuário de álcool e outras drogas. **Cadernos de Terapia Ocupacional da Ufscar**, [s.l.], v. 22, p.37-47, 2014.

TEIXEIRA, Mirna Barros et al. Tensões paradigmáticas nas políticas públicas sobre drogas: análise da legislação brasileira no período de 2000 a 2016. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1455-1466, mai. 2017.

WIJK, Lívia Bustamante van; MANGIA, Elisabete Ferreira. Atenção psicossocial e o cuidado em saúde à população em situação de rua: uma revisão integrativa. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 9, p. 3357-3368, set. 2019

DO AVANÇO DOS DIREITOS HUMANOS DOS DEFICIENTES MENTAIS E A HUMANIZAÇÃO DO TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO NO BRASIL

Luciana Chagas Pessôa de Mello Martins
Simone Alvarez Lima

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a maneira como a saúde mental vem sendo entendida e tratada ao longo dos séculos no Brasil pela perspectiva dos Direitos Humanos. Ao manter o foco na necessidade de humanização pela qual a psiquiatria passou e ainda passa no país, é possível compreender como se deu por meio de todo o engajamento e debates realizados, a aprovação da Reforma Psiquiátrica. A análise realizada passa do extremo tratamento em condições nulas de existência, até os movimentos de combate aos manicômios responsáveis por essa reestruturação.

O primeiro item do presente artigo traz uma perspectiva história do tratamento da deficiência mental, desde o período de preconceito e desejo de excluir ao período de acolhimento, em que o tratamento ambulatorial se tornou preferencial às internações.

O segundo item trata a respeito dos movimentos antimanicomiais, abordando a Liga Brasileira de Saúde Mental, uma vertente que pregava a higienização dos comportamentos que tinha como pretensão

ideológica moralizar e limpar a sociedade de acordo com sua percepção. Além disso, este item explana a respeito da promulgação da Lei nº 10.216/02 e da Lei Federal nº 10.708 de julho de 2003, fruto da Reforma Psiquiátrica no Brasil.

O terceiro item, por fim, trata das consequências da Reforma Psiquiátrica no Brasil em conjunto com a positivação dos direitos humanos específicos das pessoas com deficiência, trazendo como ilustração o caso Ximenes Lopes versus Brasil, julgado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, o qual mostra que o país chegou a um patamar em que o deficiente mental saiu da invisibilidade para se tornar protagonista na defesa de seus direitos humanos e que condutas arbitrárias e violadoras não passam mais impunes.

A metodologia utilizada foi o método histórico e o dedutivo, eis que trata de forma evolutiva a respeito do tratamento e do avanço da legislação protetiva aos direitos dos deficientes mentais. Os dados foram coletados por meio da pesquisa bibliográfica e o tratamento destes foi o qualitativo.

Trata-se de uma pesquisa relevante do ponto de vista dos Direitos Humanos tendo em vista o desenvolvimento tratamento psiquiátrico no Brasil e o enquadramento das doenças mentais dentro das regras de Direito Internacional de Direitos Humanos, que fazem com que aquela pessoa, antes vista como alguém a margem do direito e com pouco poder sobre a sua própria vontade, seja protegida como a verdadeira detentora de direitos humanos que não podem ser desrespeitados e que o encarceramento do deficiente mental não é e nunca mais será a regra geral.

1. PERSPECTIVA HISTÓRICA DO TRATAMENTO DA DEFICIÊNCIA MENTAL

Foucault (1978, p. 413), aponta que a ausência de sanidade mental, em sua ampla dimensão, tem sido estudada por diversas áreas de conhecimento como a biologia, a psicologia, a sociologia, a filosofia e diversas outras vertentes.

Independente do nome que seja dado às instituições responsáveis por cuidar de pessoas com problemas psiquiátricos, como Goffman (1996, p. 172) deixa claro, os tratamentos aos quais elas eram e são

submetidas passaram por diversas transformações ao longo dos tempos e ainda tem passado por adaptações.

Segundo Alexander e Selesnick (1980), é o século XVII os hospitais eram ambientes dedicados ao acolhimento, no sentido de caridade, não só dos doentes, mas também de pessoas desempregadas e que viviam na miséria. Só em 1656 foi inaugurado o Hospital Geral de Paris, na França. Como afirma Foucault (1978, p. 60), os hospitais na época citada eram definidos como espaços dedicados a pessoas pobres independente de seu gênero, lugar de origem ou condição de saúde.

A partir do momento em que passa a existir o Hospital Geral, se inicia um período intitulado como "o grande enclausuramento", pois, o diretor responsável pela instituição recebeu ordem para que fosse realizada a internação de qualquer um que ocupasse como residência o espaço público. A partir dessas novas atribuições, o hospital perdeu seu caráter filantrópico e passa a assumir outra estrutura sociopolítica. A decisão de internar pessoas, que antes cabia somente à polícia e à justiça, passou a ser estendido ao diretor do hospital. (ALEKSANDER e SELENICK, 1980)

De acordo com Firmino (2014, p. 90), o final do século XVIII acontece a Revolução Francesa cujos ideais de Igualdade, Liberdade e Fraternidade foram de extremo impacto para os diversos setores da sociedade e os médicos não ficaram imunes a essa influência. Muitos profissionais da saúde, que antes se dedicavam com exclusividade à saúde dos nobres, preocupados agora com a saúde coletiva, passaram a atuar em hospitais. Com esse movimento, os hospitais passam a tomar o caráter de ambientes voltados ao tratamento de enfermidades.

Ainda de acordo com as informações apresentadas por Alexander e Selesnick (1980) partir de 1793, Philippe Pinel é nomeado o responsável por conduzir as ações médicas do Hospital de Paris. Nesse momento, a maneira de lidar com os pacientes com transtornos mentais passa por grande transformação. Era hábito, por exemplo, que essas pessoas ficassem acorrentadas no ambiente hospitalar. Pinel decide que eles fossem liberados das correntes. Ele fundamentou teorias sobre a loucura, classificando-a no ramo das paixões por tornar a mente não-harmônica e dificultar a assimilação da realidade. A partir dessa

compreensão, o isolamento social do paciente seria a ação ideal por dois motivos. Primeiro para a proteção da própria pessoa acometida pela loucura, segundo para a possibilidade de que o médico compreenda melhor o problema.

Para Foucault (1978, p. 361), Pinel entendia a hospitalização dos pacientes psiquiátricos, assim como sua convivência com as normas do hospital como uma forma de tratamento moral. Ele acreditava que a exposição dessas pessoas a horários pré-determinados, normas norteadoras de conduta e uma série de procedimentos e medidas que direcionassem a mente para a consciência da realidade eram um conjunto de ações efetivas.

De acordo com Bezerra Junior (2007), a chegada da Família Real ao Brasil em 1808 teve impacto na realidade do país nos mais diversos âmbitos, o que, naturalmente, também se refere à maneira como as pessoas consideradas (de maneira pejorativa na época) como loucas eram tratadas. A lógica do encarceramento foi difundida como maneira de retirar do convívio social pessoas com problemas mentais, em especial aquelas que tivessem atitudes mais agressivas e fosse de uma condição financeira precária. Os doentes psiquiátricos eram depositados nas Santas Casas de Misericórdia onde o tratamento incluía as piores práticas possíveis como o fato de serem acorrentados, conviverem com a falta de higiene e cuidado.

A psiquiatria no Brasil começa a tomar um posicionamento a partir de 1830 com a fundação da Sociedade de Medicina e Cirurgia. Havia uma série de críticas às condições às quais as pessoas com distúrbios mentais estavam submetidas antes. De acordo com Cavalcanti, Mesquita e Novelino:

> A psiquiatria nasce, no Brasil com o desígnio de resguardar a população contra os exageros da loucura, ou seja, não havia finalidade em buscar uma cura para aqueles acometidos de transtornos mentais, mais sim, excluí-los do seio da sociedade para que esta não se sentisse amofinada. (...) Portanto, a questão principal era o isolamento dos doentes mentais e não com um tratamento. (CAVALCANTI; MESQUITA; NOVELINO, 2010, p.2)

Como demonstra Bezerra Junior (2007), em 1852, é inaugurado o primeiro hospital psiquiátrico do país, Hospício D. Pedro II, que teve sua estrutura inspirada no modelo de Pinel. A base adotada para o tratamento no hospital ainda era o encarceramento, que deveria gerar a recuperação do paciente. Contudo, segundo Diaz (2010), o isolamento de doentes mentais era prioridade apenas para aqueles que perambulavam pelas ruas, pois segundo os responsáveis pelo hospital, as famílias de menor renda não reuniam condições de garantir a segurança necessária para o paciente. Já as famílias ricas, tinham liberdade para escolher se queriam, ou não, manter seus doentes internados.

Com o passar dos anos, Bezerra Junior (2007) afirma que, ao longo do século XIX, houve forte pressão social contra a circulação de pessoas consideradas loucas pelos ambientes coletivos, além da pressão exercida pela Sociedade de Medicina, legitimada pela opinião pública, em relação aos maus tratos sofridos por essas pessoas. Influenciados por essa realidade e pelas pesquisas apontando para a relevância de um tratamento mais adequado às suas necessidades, outros Estados receberam hospitais exclusivos para pessoas com deficiência mentais durante o Segundo Reinado.

Todavia, ainda de acordo com Bezerra Junior (2007), esse processo enfrentou diversos problemas com o baixo número de profissionais na área da medicina atuando no país, a presença de leigos na administração dos hospitais e a influência da Igreja que, em diversos momentos, interferiam no processo. Assim, a postura das instituições psiquiátricas, contudo, também foi alvo de críticas. Questiona-se o encarceramento de pessoas que eram livres e a quantidade de pacientes que, no lugar de receberem tratamento, apenas esperavam para morrer.

A partir da década de 1920, Diaz (2008) afirma que a situação ganha o agravante da Eugenia. A ideologia na qual o Brasil foi submetido impactou e também afetou questões relativas à área de saúde mental aplicando sobre ela uma lógica preventiva. A Liga Brasileira de Higiene Mental (LBHM) que adotava como principal discurso a lógica de "controlar, tratar e curar" aplicou como programa a interferência no espaço coletivo. Essa interferência tem como efeito interações racistas e xenófobas. A questão de raça, inclusive, passa a influenciar a psiquiatria

ao definir uma lógica de superioridade mental do branco em relação ao negro.

A cultura da internação de pacientes psiquiátricos não sofreu grandes questionamentos até meados do século XX. Entretanto, após a Segunda Guerra Mundial, o isolamento ao qual pessoas com transtornos psiquiátricos foi comparado aos campos de concentração nazistas. Esse paralelo era traçado porque, além da clausura, o tratamento recebido em muitos hospitais psiquiátricos, era violento e desumano. Com o aumento dessas críticas iniciou-se um debate acerca das reformas nos espaços manicomiais.

2. DOS MOVIMENTOS ANTIMANICOMIAIS

A partir do surgimento dessa demanda, passa a ser comum a reivindicação de um tratamento mais humano para os pacientes psiquiátricos. Defendia-se a abolição dos manicômios por eles representarem a visão institucionalizada que forjava uma doença e justificava seu tratamento asilar.

Existia, de acordo com Diaz (2008) na Liga Brasileira de Saúde Mental uma vertente mais radical que pregava a higienização dos comportamentos que tinha como pretensão ideológica moralizar e limpar a sociedade de acordo com sua percepção. Entre suas ideias estava noção da pureza de raças e um controle maior do Estado em relação aos indivíduos considerados degenerados. Também um dos grupos relacionados à Liga que mantinha sua atenção na importância da busca de melhorias sanitárias para que se pudesse controlar as doenças mentais.

Durante a década de 1930, Jr (2007, p. 03) aponta, ocorre uma reformulação do sistema de saúde que vai influenciar as décadas seguintes quando são iniciadas diversas políticas de assistência às áreas psiquiátricas.

> No plano da assistência pública direta, a tônica do enfrentamento desse problema residiu na tentativa de ambulatorização do tratamento. O Serviço Nacional de Doenças Mentais, desde a primeira gestão, do Professor Jurandyr Manfredini, encetou outra tentativa de reforma, elegendo como principal meta a

> substituição da hospitalização pela assistência ambulatorial. Nos anos 50 e 60, esses recursos se multiplicaram, principalmente em unidades sanitárias e como anexos de hospitais psiquiátricos públicos. A principal crítica a esse sistema era a manutenção da segregação do enfermo e da enfermidade psiquiátrica, além dos cuidadores da rede de assistência. (JR, 2007, p. 3)

Diaz (2008), pontua que em 1945 foi publicado o Código Brasileiro de Saúde que recomendava oficialmente a substituição de nomes como "asilo", "recolhimento", ou qualquer outra expressão que pudesse remeter a um caráter pejorativo, para "hospitais psiquiátricos".

A comprovação de que o aumento do número de hospitais, por sua ineficiência, não conseguiu solucionar o problema das deficiências mentais no Brasil é uma das marcas da década de 1950. As unidades hospitalares eram abandonadas e apresentavam um número maior de pacientes que o que conseguiam comportar.

A partir do golpe militar em 1964, como afirmam Barroso e Silva (2011), o governo expandiu o atendimento às pessoas com deficiência mental nos moldes tradicionais, permitindo que os procedimentos fossem realizados em hospitais privados. Essa resolução, no entanto, gerou diversas irregularidades. Muitos hospitais, por receberem dinheiro público para o atendimento a esses pacientes, promoveram internações sem existir, de fato, a necessidade. Esse ato foi denominado "indústria da loucura".

O crescimento da discussão sobre a humanização do tratamento de pessoas com transtornos psiquiátricos passa a crescer no Brasil durante a década de 1970. Segundo Barroso e Silva (2011), ela ocorre em paralelo aos movimentos que pediam a redemocratização do país e com o aumento das reivindicações para que ninguém fosse submetido à loucura, nem preso de maneira arbitrária. Naturalmente, por conta do contexto, o debate se estende para a compreensão da agressividade à qual pacientes de hospitais psiquiátricos estavam submetidos. Nesse momento, também ocorreram diversas denúncias de maus tratos realizados nessas instituições, quando o movimento antimanicomial ganhou força no país.

Quando a década de 1980 já estava no final acontece, ainda de acordo com Diaz (2008) a criação dos Centros de Atenção Psicosso-

cial (Caps) o que ajudou a tornar incontrolável as pautas da luta antimanicomial. Nesse momento, Sá Junior (2007) afirma que surgiu, oficialmente, o Movimento Nacional de Luta Antimanicomial que destacava a importância de não encarcerar qualquer ser humano por motivos psiquiátricos.

Conforme afirmam Barroso e Silva (2011), as normas federais relacionadas a esse atendimento começam a ser aplicadas a partir da década de 1990, especialmente devido à influência da Declaração de Caracas e da II Conferência Nacional de Saúde Mental. A partir de então houve a tentativa de criar um sistema único voltado para desenvolver as questões de saúde mental. Cavalcanti, Mesquita e Novelino acrescentam a seguinte informação:

> A Reforma Psiquiátrica no Brasil deve ser entendida como um processo político e social complexo, tendo em vista, ser o mesmo uma combinação de atores, instituições e forças de diferentes origens, e que incide em territórios 5 diversos, nos governos federal, estadual e municipal, nas universidades, no mercado dos serviços de saúde, nos conselhos profissionais, nas associações de pessoas com transtornos mentais e de seus familiares, nos movimentos sociais, e nos territórios do imaginário social e da opinião pública. (CAVALCANTI; MESQUITA; NOVELINO, 2010, p.2)

Tenório (2002) afirma que, para fundamentar a Reforma Psiquiátrica no Brasil, foram criadas mais duas leis nessa direção. Uma delas foi construída a Lei Federal nº 10.216, de 06 de abril 2001, que determina o fim dos hospícios e a criação de serviços que os substituam. A outra é a Lei Federal nº 10.708 de julho de 2003 que deu origem ao Programa "Volta pra casa".

A adaptação da realidade de como o Brasil tratava pessoas com doenças mentais não ocorreu imediatamente à aprovação da Reforma Psiquiátrica. A regulamentação recebeu apoio de outras leis que garantiram a diminuição do número de internações, entretanto, o tratamento recebido dentro dos hospitais nem sempre respeitaram os direitos humanos e o caso Ximenes Lopes versus Brasil proposto perante o Sis-

tema Interamericano de Direitos Humanos levou a discussão a respeito da dignidade, à vida e à integridade física do deficiente mental para o nível internacional.

3- OS AVANÇOS DO RECONHECIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS DOS DEFICIENTES MENTAIS

Apesar de toda a problemática, é possível afirmar que, de acordo com Diaz (2008) nos dias de hoje, a maneira como a loucura e seu tratamento são vistos mudou muito. Se antes o encarceramento era o padrão, hoje ele é repudiado por diversos setores da sociedade.

De acordo com o art. 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, "todos os seres humanos nascem iguais em dignidade e direitos".

A luta antimanicomial no Brasil surgiu após diversas denúncias sobre as más condições ofertadas aos doentes mentais. De acordo com Alves e Alves (2018), a realidade desrespeitosa e segregadora levaram aos trabalhadores de saúde mental se reunirem em conferências a fim de lutar pela cidadania e direitos humanos dos doentes mentais. A diferenciação entre pessoas normais de "loucas" impede que haja um impedimento fático de tratamento igualitário entre todos os seres humanos.

Em 2013, o Ministério da Saúde, definiu que "a Política Nacional de Saúde Mental, apoiada na Lei nº 10.216/02, busca consolidar um modelo de atenção à saúde mental aberto e de base comunitária. Isto é, que garante a livre circulação das pessoas com transtornos mentais pelos serviços, comunidade e cidade."

Ramos (2019, p. 613) ensina que a igualdade consiste "em um atributo de comparação do tratamento dado a todos os seres humanos, visando assegurar uma vida digna a todos, sem privilégios odiosos. Consiste na exigência de um tratamento sem discriminação odiosa, que assegure a fruição adequada de uma vida digna."

É fundamental trabalhar o tratamento psiquiátrico sob o enfoque dos direitos humanos, eis que uma pessoa em tamanha vulnerabilidade não pode ficar à mercê de estabelecimentos médicos, seja público, seja privado.

A pessoa com deficiência está protegida pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos. Em 30 de março de 2007, entrou em vigor a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que é um instrumento vinculante aos Estados signatários e impõe o desenvolvimento social e a inclusão de pessoas com deficiência. Em 03 de maio de 2008, esta Convenção entrou em vigor e conceitua em seu art. 1º as pessoas com deficiência:

> Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

O Brasil, inclusive, aprovou esta Convenção com o quórum específico para emenda constitucional, logo, não pode ser denunciada, tem o poder de alterar a Constituição Federal. No Brasil, entrou em vigor por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

De acordo com Mazzuoli

> A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência veio ser o marco mais significativo, no âmbito das Nações Unidas, de proteção aos direitos dessa classe de pessoas, especialmente por reconhecer que a deficiência é um conceito em evolução e que resulta da interação dessas pessoas e as barreiras devido às atitudes e ao ambiente que impedem a sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com os demais cidadãos. (MAZZUOLI, 2015, p. 308)

Em 22 de novembro de 1999, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos recebeu a denúncia nº 12.237, que, em 2006 teve seu mérito julgado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. O caso se referia ao deficiente mental Damião Ximenes Lopes que foi assassinado, em 1999, na Casa de Repouso Guararape, no Ceará. Sua família processou o estabelecimento por violação ao direito à vida e à

integridade psíquica, neste caso, em virtude da ausência de punição dos autores do fato.

Damião Ximenes Lopes nasceu em 25 de junho de 1969, no Ceará e, aos 17 anos, passou a sofrer de deficiência mental de origem orgânica que lhe acarretou diversas internações. Em 1º de outubro de 1969, ele foi internado na Casa de Repouso de Guararapes sem apresentar sinais de agressividade e nem lesões corporais. Lima explana a respeito da morte de Damião:

> No dia 04 de outubro de 1999, por volta das 9 h, Albertina Viana chegou ao Hospital para visitar seu filho internado. Na ocasião, os funcionários disseram que ela não podia visitá-lo naquele momento. Todavia, os impedimentos não conseguiram evitar o encontro entre mãe e filho. Segundo os fatos declarados na Demanda (Caso n° 12.237) enviada à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Damião Ximenes Lopes ao escutar os gritos da mãe veio até ela, caindo com as mãos amarradas atrás, sangrando pelo nariz, cabeça toda inchada e olhos quase fechados. Aos pés da mãe o jovem caiu proferindo as seguintes palavras: "— Polícia, polícia, polícia!" (LIMA, PONTES, 2015, p. 04)

Sua morte teve como consequência o primeiro caso sobre deficiência mental jugado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Tratou-se do primeiro caso referente a um deficiente mental no Sistema Interamericano de Direitos Humanos. "A situação expõe as mazelas do Brasil. Um cidadão, portador de doença mental, com as mãos amarradas, foi morto em Casa de Repouso, em situação de extrema vulnerabilidade. Somente sete anos depois (2006) é que uma sentença restaurou, em parte, a justiça, concedendo indenizações (danos materiais e morais) e exigindo punições criminais dos autores do homicídio." (RAMOS, 2019, p. 450)

Ficou estabelecida, por parte da Corte Interamericana de Direitos Humanos a elaboração de uma política antimanicomial e demonstrou a importância da promoção dos direitos fundamentais das pessoas por-

tadoras de transtornos mentais. Como visto no item antecedente, a Lei nº 10.216/2001 zela pelos direitos desse setor vulnerável.

Nas palavras de Ramos, "a finalidade permanente de qualquer tratamento é a reinserção social do paciente em seu meio. Por isso, o tratamento ambulatorial te preferência e a internação, em qualquer modalidade, só será indicada quando os recursos extra-hospitalares se mostrarem insuficientes."

O caso Ximenes Lopes versus Brasil serviu para mostrar uma completa inconsistência do tratamento psiquiátrico em uma ordem constitucional que prega por uma sociedade democrática e inclusiva, livre de preconceitos e em uma ordem internacional que prima pela proteção aos direitos humanos.

Em 06 de julho de 2015, a Lei nº13.146, Estatuto da Pessoa com Deficiência, entrou em vigor e se destina a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa humana com deficiência, visando sua inclusão social e cidadania. Assim, verifica-se que a legislação continua avançando em matéria de proteção ao deficiente mental e espera-se que o Brasil não passe por mais uma denúncia perante o Sistema Interamericano de Direitos Humanos no tocante à violação aos direitos humanos de um ser vulnerável, como o é o deficiente mental.

CONCLUSÃO

O presente trabalho traz a conclusão de que houve um avanço social e legislativo no tratamento da deficiência mental, sendo que o avanço legislativo foi mais célere do que o social.

Paulatinamente, o tratamento da loucura foi se tornando mais signo, mas o aparato social ainda resiste em ver que o deficiente mental é um ser humano como todos nós, detentores dos mesmos direitos humanos em virtude de sua condição humana e tanto o Direito Constitucional como o Direito Internacional de Direitos Humanos impedem que tanto a sociedade civil quanto as instituições (hospitais) tratem o deficiente de modo que o exclua ou fira a sua dignidade humana.

O presente artigo mostra a importância de tirar o caráter institucional do tratamento de pessoas que necessitam de auxílio médico psiquiátrico e que apesar das diversas vertentes que discutem a humanização do tratamento, o ponto que aproxima esses movimentos é a convicção de que pacientes com transtornos mentais não devem mais ficar encarcerados e, ainda que fique internado, que não pode sofrer violações em seus direitos humanos fundamentais, especialmente quanto à vida e integridade física.

A Reforma Psiquiátrica se afirma enquanto um confronto político ao modelo nocivo historicamente construído e que se baseia em tornar doenças mentais em algo com a função de gerar lucro e da hospitalização como método de tratamento sem nenhum questionamento das condições às quais as pessoas são expostas.

A mudança de paradigma em relação ao atendimento e tratamento de pacientes com problemas de saúde mental, só foi e é possível devido a processos de articulações sociopolíticas.

É necessário o engajamento da sociedade para que se alcance o objetivo de um tratamento para pacientes psiquiátricos pautado na dignidade humana. Também é fundamental, quando se trata de um país como o Brasil, que sejam levadas em consideração as diversas extensões que a desigualdade atinge, seja por questão econômica, de gênero ou étnico-racial.

O caso Ximenes Lopes versus Brasil foi a comprovação de que é inadmissível uma conduta contrária aos direitos humanos na prestação do tratamento da deficiência mental. Não há mais espaço para a impunidade, pois o Brasil foi condenado perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos e, posteriormente, promulgou o Decreto referente à Convenção sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o que tornou o ordenamento jurídico brasileiro pronto para proteger todos os tipos de deficientes das arbitrariedades e violações de direitos humanos.

REERÊNCIAS

BARROSO, Sabrina Martins; SILVA, Mônica Aparecida. **Reforma Psiquiátrica Brasileira:** o caminho da desinstitucio-

nalização pelo olhar da historiografia – 2011. Disponível em < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702011000100008> Acesso em 28/07/2017

BRASIL. **Lei Nº 10.216, de 6 de abril de 2001**. Lei da Reforma Psiquiátrica. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis leis_ 2001/l10216.htm>. Acesso em: 30/06/2020.

BRASIL. **Lei nº 10.708, de 31 de julho de 2003**. Institui o auxílio-reabilitação psicossocial para pacientes acometidos de transtornos mentais egressos de internações. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.708.htm> Acesso em: 30/07/2020.

CAVALCANTI, Maria Tavares; MESQUITA, José Ferreira de; NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. **A Reforma Psiquiátrica no Brasil**: Um novo olhar sobre o paradigma da saúde mental – 2010. Disponível em <http://www.abep.nepo.unicamp.br/emcontro2010/docs_pdf/ eixo_4/abep2010_2526.pdf>. Acesso em: 28/06/2020.

DIAZ, Fernando Sobhie. **Os movimentos sociais na Reforma Psiquiátricas:** O Novo na História da Psiquiatria no Brasil – 2008. Disponível em: <http://arca.fiocruz.br/bitstream/icict/3983/2/000012.pdf >. Acesso em: 01º/07/2020.

FIRMINO, Hiram. **Nos porões da loucura.** Rio de Janeiro: Ecológico, 2014.

FOUCAULT, Michel. **História da loucura**. São Paulo: Perspectiva, 1976.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 1996.

GONÇALVES, Alda Martins; SENA, Roseni Rosângela. **A Reforma Psiquiátrica no Brasil**: Contextualização e Reflexos

sobre o cuidado com o doente mental na família – 2001. Disponível em < http://www.readcube.com/articles/10.1590/S0104-11692001000200007 > Acesso em: 25/06/2020.

LIMA, Aluisio Ferreira; PONTES, Maria Vânia Abreu. O caso Damiao Ximeses Lopes e a primeira condenação internacional do Brasil na Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Cadernos Brasileiros de Saúde Mental**, ISSN 1984-2147, Florianópolis, v.7, n.16, p.01-13, 2015.

BEZERRA JUNIOR, Benilton. **Desafios da Reforma Psiquiátrica no Brasil** – 2007. Disponível < http://www.scielosp.org/pdf/physis/v17n2/v17n2a02.pdf > Acesso em: 28/06/2020.

SÁ JUNIOR, Luiz Salvador de Miranda. **Breve histórico da psiquiatria no Brasil**: do período colonial à atualidade – 2007. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/rprs/v29n2/v29n2a05.pdf >. Acesso em: 26/06/2020.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 2. Ed. São Paulo: Método, 2015.

MELO, Anastácia Mariana da Costa. **Apontamentos sobre a Reforma Psiquiátrica no Brasil** – 2012. Disponível em: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/cbs m/article/viewFile/2127/2920>. Acesso em: 15/06/2020.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

TENÓRIO, Fernando. **A reforma psiquiátrica brasileira, da década de 1980 aos dias atuais:** história e conceitos – 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/hcsm/v9n1/a03v9n1.pdf> . Acesso em 28/07/2020.

POVOS INDÍGENAS E ACESSO À SAÚDE: CONTRIBUIÇÕES PARA O DEBATE COM A CHEGADA DO NOVO CORONAVÍRUS

Anny Luize de Araújo Silva
Eloyse Valéria Silva
Gleyce Karenina França Queiroz de Souza

1. INTRODUÇÃO

O processo de colonização do Brasil acabou por mudar a identidade indígena, usurpando suas terras, transformando seus costumes e crenças. Indubitavelmente, assim como em diferentes culturas, povos e localidades pelo mundo, a colonização retirou toda a autonomia do desenvolvimento particular do indígena em todos os aspectos da vida (ENGELS, 2017).

Desse modo, torna-se primordial desvendar as particularidades da luta indígena para então compreender, de fato, o que significa o acesso à saúde para esta população, tendo em vista que sua base cultural e civilizatória é majoritariamente dividida entre povos urbanizados, rurais e isolados, dependendo de sua localização, da influência europeia e do desenvolvimento destas em detrimento da urbanização de seus espaços.

É imprescindível considerar que os povos pré-Colombianos isolados na América possuíam costumes próprios em questões de saúde (doenças particulares do clima e do povo), em que todo processo de tratamento e cura era feito através de ervas da região que serviam muito

bem ao seu propósito. Inevitavelmente, após o choque, não somente cultural, que ocasionou a mistura dos dois mundos, novas doenças surgiram, com prejuízos tanto para os índios quanto para as tripulações portuguesas, fazendo necessário uma adaptação e novos arranjos para o trato destas (PRADO JÚNIOR, 1989; FREYRE, 2000).

A partir disso, o presente trabalho tem como objetivo dar ênfase ao aspecto social que se revela as peculiaridades no contexto do Covid-19, identificando os processos, as características particulares e o desenvolvimento, tanto da população indígena quanto da promoção da política, buscando assim, desvendar como se dá o acesso dos povos indígenas à Política de Saúde brasileira.

Neste sentido, buscou-se identificar os pontos sensíveis que afetam a saúde indígena e o acesso a condições dignas para sua promoção, através da sinalização do contexto indígena a partir da perspectiva da construção social, abordando principalmente sua trajetória de lutas e conquistas de direitos, a fim de sanar as delimitações que levaram até a Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas e como esta se desenvolve no processo de implementação.

Logo, foi construído em meio ao debate legislativo desde a Constituição de 1988 até a centralidade de sua vertente particular da saúde, o que torna a conjuntura indígena tão específica, suas limitações e desafios no trabalho diário na promoção do acesso a serviços básicos. Ademais, todo esse caminho se difunde na centralidade da discussão do acesso e promoção dessa política, bem como seus condicionantes na atual conjuntura de pandemia do novo Coronavírus, desvendando quais fatores estão envolvidos nesse processo e como estes determinantes têm afetado a população indígena brasileira.

2. TRAJETÓRIA DE RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DA POPULAÇÃO INDÍGENA

A constituição de 1824 não reconhecia a diversidade cultural e étnica do país, atribuindo à concepção do Brasil como uma sociedade homogênea, uma vez que, não abordou a existência das sociedades indígenas, ignorando-as completamente. Havia a concepção de que, com a catequização, os índios seriam convertidos.

Contudo, durante o século XX, quando se tornou perceptível que as missões de catequese não conseguiram converter os índios, foram realizadas inúmeras tentativas de invasão pelos colonos aos territórios indígenas, em que muitas foram fracassadas devido à força de defesa indígena, conflitos estes que perduram até os dias atuais.

O Serviço de Proteção aos Índios (SPI), denominado até 1918 como Serviço de Proteção aos Índios e Localização dos Trabalhadores Nacionais (SPILTN) foi criado em 20 de junho de 1910, por meio do Decreto 8.072, apresentando como objetivo prestar assistência à população indígena brasileira e estabelecer em zonas férteis, centros agrícolas constituídos por trabalhadores nacionais. Sendo assim, o SPI foi desenvolvido para "pacificar" os conflitos no que diz respeito à disputa de terras. No entanto, de acordo com Barbosa (2016):

> [...] muitos funcionários do SPI foram acusados de corrupção, apropriação indevida de bens e de terras indígenas, além de agressões contra índios, como prisões em cárcere privado e até inoculação de doenças como a varíola e muitos outros crimes, investigados e comprovados pelas Comissões Parlamentar de Inquérito de 1963 e 1968 e pelas Comissões de Inquérito realizadas entre 1967 a 1968 (p.84).

Com a decorrência dessas denúncias de corrupção e violência contra os índios, a SPI foi substituída pela Fundação Nacional dos Índios (Funai)[10]. Criada através da Lei n.º 5.371 de 05 de dezembro de 1967, a Funai tinha como objetivo inicial, integrar o indígena na sociedade nacional (FREIRE, 2011).

Foi a partir da edição da Lei n.º 6.001 de 19 de dezembro de 1973, conhecida como Estatuto do Índio, que a Funai tomou como papel a proteção e a assistência às populações indígenas, como também ao processo de regularização e demarcação de suas terras, tornando possí-

10 As Comissões de Inquérito do Ministério do Interior deu início às investigações dos casos de violência contra indígenas e de irregularidades administrativas do SPI, que teve sua imagem abalada pela repercussão negativa tanto da imprensa nacional quanto estrangeira.

vel a participação de representantes indígenas no quadro de pessoal da Funai, para participar na implementação de programas e projetos que defendem seus interesses. Contudo, a Funai foi fortemente criticada por ter defendido o modelo estatais e privados, em que:

> Com a criação da FUNAI, o governo de Costa e Silva não tinha o objetivo de garantir de fato a posse permanente das terras e o usufruto exclusivo dos recursos naturais aos povos indígenas, mas sim propiciar às empresas nacionais e estrangeiras a exploração de recursos minerais, florestais e agrícolas, principalmente nas regiões da Amazônia e do Centro-Oeste. Desse modo, a Ditadura estava interessada na expansão do capital para o interior do Brasil e, para isso, foram construídas várias rodovias em grande parte nos territórios indígenas, o que ocasionou o avanço das frentes de expansão econômica nessas regiões, e também o aumento das tensões e conflitos entre brancos e índios (BARBOSA, 2016, p. 91).

Foi também durante o final da década de 1980, que se tornou possível uma discussão mais abrangente no que tange às questões indígenas, devido ao processo de democratização do país. Além disso, ocorreu uma organização tanto por entidades civis dedicadas a população indígena, quanto pelos próprios índios, que atuaram nas discussões e atividades políticas durante o período de elaboração da Constituição Federal de 1988. Esta, por sua vez, assumiu a pluralidade étnica do Brasil, estabelecendo proteção e promoção de direitos para as comunidades indígenas brasileiras.

> No âmbito dos Instrumentos Internacionais sobre direitos indígenas, há ainda resoluções relativas às duas Décadas Internacionais dos Povos Indígenas do Mundo e aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, além de todos os tratados gerais sobre Direitos Humanos, que têm aplicação universal. Especificamente sobre povos indígenas, vale destacar o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, assim com o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos

> e a Convenção para a Eliminação da Discriminação Racial (UNHCR, 2020, p.4).

Entretanto, seguindo a particularidade brasileira, as especificidades históricas e a subjetividade dos povos, objetivando maior interesse nesse aspecto:

> Em 2004, o Brasil também ratificou a Convenção n° 169 da Organização Mundial do Trabalho (OIT), aderindo ao instrumento de Direito Internacional mais abrangente para essa matéria, que procura garantir aos povos indígenas e tribais os direitos mínimos de salvaguardar suas culturas e identidades no contexto das sociedades que integram. Em matéria ambiental, o Brasil ratificou o Protocolo de Quioto e a Convenção sobre a Diversidade Biológica, além de fazer parte do Acordo de Paris (UNHCR, 2020, p.4).

Estes instrumentos permitem uma abrangência no que se refere à defesa dos direitos da sociedade indígena, principalmente no que tange a demarcação de terras. A Constituição de 1988 estabeleceu um prazo de cinco anos para a demarcação das terras indígenas do país. No entanto, esse prazo não foi cumprido, visto que com a demora da regulamentação do texto constitucional, por muitas vezes as iniciativas propostas eram limitadas pela instabilidade e insuficiência nas informações e nos preceitos presentes na Constituição.

Aprovada em 13 de setembro de 2007 pelas Nações Unidas (ONU), a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, reforça a conservação e proteção dos territórios indígenas e o papel de atuação do Estado, conforme explícito no parágrafo 1º de seu artigo 29:

> Os povos indígenas têm direito à conservação e à proteção do meio ambiente e da capacidade produtiva de suas terras ou territórios e recursos. Os Estados deverão estabelecer e executar programas de assistência aos povos indígenas para assegurar essa conservação e proteção, sem qualquer discriminação (NAÇÕES UNIDAS, 2008, p. 15).

Atualmente, a população indígena vem enfrentando mudanças, necessitando se adaptar e buscando por novas formas de garantir a sobrevivência tanto do seu povo, quanto de sua cultura. As comunidades indígenas passam por situações tais como, invasões territoriais, exploração tanto sexual quanto de trabalho, êxodo de áreas rurais e remotas para as cidades, em busca de melhores condições de vida/sobrevivência, entre outras tantas problemáticas. Na tentativa de garantir seus direitos, muitos povos lutam para ser reconhecidas em sua condição de indígena junto ao órgão federal indigenista.

Nesse sentido, vale destacar que a população indígena urbanizada é a que mais sofrem com a discriminação e a escassez de direitos inerentes à população indígena brasileira, haja vista que o condicionamento social influencia em seus costumes e necessidades, a se aproximar/igualar aos não indígenas, causando certa opressão no reconhecimento enquanto populações indígenas, o que afeta diretamente nas concepções sociais destes, dificulta seu acesso às políticas específicas, além de contribuir para o déficit no mapeamento das terras indígenas brasileiras.

Deve também ser ressaltada a presença de povos indígenas isolados ainda existentes na atualidade. Esses não realizam contato com não indígenas, como também com indígenas de outras localidades. Acredita-se que seu isolamento é mantido graças à possibilidade de autossuficiência social e econômica. Muitas dessas populações decidiram ficar isoladas devido a possíveis encontros que acabaram por gerar efeitos negativos a suas sociedades como, por exemplo, infecções, doenças, epidemias, atos de violência física, exploração de seus recursos naturais e seus territórios, de forma que acabam por ameaçar seu estilo de vida e seus direitos. Seu modelo de organização social é reconhecido e assegurado pelo artigo 231 da Constituição de 1988.

Estas transformações sociais necessitam que a estrutura do Estado sofra ajustes, de forma em que suporte a temática indígena no atual contexto social, econômico e político, respeitando os hábitos e crenças das comunidades indígenas que pode variar de uma para outra[11]. Para isso,

11 Hoje no Brasil, de acordo com o censo realizado pelo IBGE em 2010, da população indígena residente no país, foi possível registrar 305 diferentes etnias e a presença de 274 línguas indígenas. Sem contar com as 69 referências indígenas não contadas e a

a Funai serve como ferramenta principal para vincular os desafios encontrados pelas comunidades indígenas, através do processo de desenvolvimento de ações e programas governamentais, como também não governamentais, que atendam às necessidades da população indígena.

3. O ACESSO À SAÚDE DA POPULAÇÃO INDÍGENA

Durante a ditadura militar (1964-1985) foi desenvolvido projetos que envolviam a construção de estradas e hidroelétricas em territórios indígenas[12], o que ocasionou conflitos e remoções forçadas de povos indígenas de seus territórios. Como consequência dessas invasões, à chegada de epidemias as comunidades que habitavam tais territórios passaram a ser frequentes, sendo considerada até como estratégia[13] para o genocídio de índios.

A partir da redemocratização do país, a saúde passou a ter uma dimensão mais política, em que surge no meio universitário, "a proposta da Reforma Sanitária, que tinha, dentre outros objetivos, a universalização das políticas sociais e o acesso igualitário e de qualidade a saúde para os brasileiros" (FREIRE, 2013).

Foi no I Simpósio Nacional de Política de Saúde que surge a discussão da proposta de reorientação ao Sistema Único de Saúde (SUS), considerando uma democratização da sociedade no setor, através de um sistema descentralizado, integrativo das ações curativas e preventivas e que contava com a participação popular.

A pesquisadora Ana Lúcia Fontes, do Departamento de Endemias da Escola Nacional de Saúde Pública, da Fiocruz, acredita que a trajetória da atual política de saúde indígena teve início em 1986, com a primeira Conferência Nacional de Proteção à Saúde do Índio, no qual

existência de grupos que ainda estão em processo de reconhecimento de sua condição indígena em órgão federal até o determinado período de recolhimento dos dados.

12 Durante a gestão do governo Castelo Branco, foi implementado o Plano de Integração Nacional (PIN) que visava à expansão das fronteiras internas do Brasil para aumentar as cidades e os negócios, além da transportação de matérias-primas. No entanto, essa expansão invadia territórios indígenas.

13 Para destruir e ocuparem suas terras, vírus e bactérias foram utilizados como uma arma. Um dos casos descobertos através do Relatório Figueiredo foi o do massacre do povo Pataxó, localizado no sul da Bahia através do vírus da varíola.

foi discutido de que forma as políticas nacionais existentes podiam responder às necessidades de saúde das comunidades indígenas no âmbito da reforma sanitária (QUEIROZ, 2020).

Anteriormente a I Conferência Nacional de Proteção à Saúde do Índio, as ações de saúde voltadas a povos indígenas eram executadas por equipes volantes, criadas pelas Delegacias regionais da Funai. O Ministério da Saúde colabora apenas no controle das principais endemias.

Com a promulgação da CF-88, a população indígena passou a ser compreendida como sujeito de direitos. Ao que tange sobre a promoção, proteção e recuperação da saúde, a Lei Orgânica da Saúde (nº 8.080 de 19 de setembro de 1990), organiza o funcionamento dos serviços de saúde através do SUS. Contudo, além de determinar a gestão no âmbito da União e os direitos indígenas como competência federal, esta não apresentava nenhum direcionamento específico sobre como proceder no que diz respeito à saúde da população indígena.

Desde então, a coordenação da saúde indígena ficava sendo transferida do Ministério da Saúde para a Funai e retornando, até que em 27 de agosto de 1999 houve o Decreto 3.156 no qual a saúde volta a ficar a cargo do Ministério da Saúde. E, com a Lei Arouca (nº 9.836, de 23 de setembro de 1999), houve o acréscimo do Capítulo V ao Título II na Lei Orgânica da Saúde, dispondo de um Subsistema de Atenção à Saúde Indígena de forma em que as ações e serviços de saúde voltados à população indígena obedecem ao disposto por esta lei.

A partir dessa extensão, o Subsistema de Atenção à Saúde passa a ser descentralizado, hierarquizado e regionalizado. As estruturas e organizações do SUS localizadas nas regiões onde residem povos indígenas sofrem adaptações para proporcionar um atendimento sem discriminação e apropriado no qual compreenda a atenção primária, secundária e terciária à saúde. Dentro dessas adaptações, houve a assinatura de convênios com prefeituras e instituições da sociedade civil, implementando 34 Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs) que obtiveram alguns resultados positivos (BICHARA, 2020).

Contudo, o subsistema de saúde indígena era gerido pela Fundação Nacional de Saúde (Funasa). Por anos, esta sofreu diversas denúncias de corrupção e atendimento deficiente. Graças à pressão do

movimento indígena em 2010, a gestão da saúde passou a ser de uma secretaria específica, a Secretaria Especial de Saúde Indígena (Sesai), diretamente vinculada ao Ministério da Saúde

A Sesai coordena e executa a Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas e o Subsistema de Atenção à Saúde Indígena (SasiSUS), com o objetivo de implementar um modelo de gestão descentralizado, com autonomia administrativa e financeira. Atualmente tem como responsabilidade as DSEIs que estão organizadas por critérios epidemiológicos, geográficos e etnográficos e realizam apenas atendimentos de baixa complexidade. Os casos de alta complexidade ficam a cargo de hospitais regionais e, segundo dados do Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde, existem 528 unidades básicas de saúde para atender a população indígena.

A política de saúde voltada para a população indígena é uma das questões mais delicadas e problemáticas, visto que, essas comunidades são sensíveis a enfermidades transmitidas por não-indígenas tais como doenças respiratórias, malária, hepatite, doenças sexualmente transmissíveis, entre outras. Além disso, pelo fato de alguns povos indígenas estarem localizadas em regiões remotas, o acesso a órgãos e unidades de saúde se torna difícil, além do fato de que muitas não possuem estrutura adequada para casos mais complexos.

4. COVID-19 E A POPULAÇÃO INDÍGENA

O atual cenário mundial está voltado para a pandemia do novo Coronavírus (Covid-19). Neste momento o mundo inteiro se atenta ao vírus, cujas particularidades até então, não são totalmente conhecidas, e que já matou mais de 535.759 pessoas e soma 11.500.302 casos confirmados, até 7 de julho de 2020, segundo dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) (OPAS, 2020).

O que se pretende levar em consideração para este artigo, no entanto, não são aspectos fisiológicos do vírus, suas mutações e características biológicas, mas sim todo o controle social de prevenção para a proliferação e manifestação do vírus, bem como o papel social que este desenvolve, particularmente nos ambientes indígenas.

Segundo dados do Censo Demográfico do Índice Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2010 a população indígena brasileira, segundo o quesito raça/cor, somava-se 817.963 habitantes - em detrimento a 189.931.228 não indígenas -, sendo 315.180 vivendo em áreas urbanas e 502.783 habitantes de áreas rurais (IBGE, 2020). Conhecer esses números dispõe uma avaliação particular do que se trata o impacto de uma pandemia nos níveis atuais dentro desse conjunto específico, em que até 9 de julho de 2020, os casos notificados em povos indígenas contam 12.777 confirmados e 455 mortes por Covid-19 (APIB, 2020).

Neste sentido, coloca-se em questão que um ponto indispensável para a prevenção e o controle do vírus nas populações indígenas de uma forma geral, advém dos termos básicos da questão sanitária brasileira.

O SUS foi resultado de um intenso movimento social em prol da Reforma Sanitária Brasileira, visando assegurar que o Estado atuasse em função da sociedade, apresentando como um dos seus fundamentos centrais a universalidade do direito à saúde, explicitado no artigo 196 da Constituição Federal, em que "A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação" (BRASIL, 1998).

Estando assegurado pela Constituição Federal e determinado como fator de saúde pela Lei 8.080/90, o saneamento básico é contemplado por um conjunto de serviços de infraestrutura, esgotamento sanitário, abastecimento de água potável, entre outros. No entanto, a realidade das comunidades indígenas é de que há uma carência destes serviços. Mendonça e Rodrigues (2011) expõe essa situação, em que:

> [...] Na maioria das aldeias, os sistemas de abastecimento de água são precários e não há locais adequados para o destino das fezes, situação que acarreta contaminação ambiental e gera infestação por verminoses, em especial ocorrências de doenças por veiculação hídrica. Essa situação sanitária contribui para a perpetuação desse tipo de doença (p.603).

Atentando para o fato de que o ser humano está imunologicamente suscetível a novos vírus e suas variações, a população indígena se encontra em uma situação mais propícia a amplificação da disseminação de doenças, devido à precária condição de saúde, e a fragilidade da economia e das relações sociais em que estão envolvidos (BRASIL, 2002). Tendo em vista a realidade do Covid-19 no país, o conhecimento acerca das condições de saneamento básico que as comunidades indígenas possuem acesso se torna primordial para subsidiar as medidas de prevenção nos casos de proliferação de vírus e bactérias em que, sem o acesso ao saneamento básico se torna difícil realizar as ações de precaução ao contágio do vírus.

De acordo com Mariana Vick (2020), o que torna a população indígena mais vulnerável ao novo coronavírus é a fata de acesso a saúde, em que o sistema desenvolvido dentro do SUS para atender a esses povos, não possui recursos e infraestruturas para lhe dar com casos graves. Traz também a questão geográfica como ponto importante, em que a maior parte da população indígena encontra-se em locais de difícil acesso, como a floresta amazônica, podendo levar horas ou dias para chegar ao serviço mais próximo de saúde.

Além disso, a orientação sobre isolamento é inviável as populações indígenas, visto que, a partir do contexto da cultura, muitos vivem em um modelo de vida compartilhada, em casas comunais e compartilhando objetos e utensílios. Outro fator importante é a fraca oferta de água de boa qualidade para a população indígena mais afastada das zonas urbanas, em que "Apenas 63% da população indígena e 35,4% das aldeias tinham acesso à água tratada em 2009, segundo o governo" (VICK, 2020).

Além do mais, a dificuldade ao acesso de serviços de saúde é outro ponto sensível do espectro indígena. Como pontuado anteriormente, o atendimento da atenção básica é realizado pelas DSEIs, enquanto o atendimento de alta complexidade é realizado em unidades do SUS. Todavia, a dificuldade de acesso aos serviços de saúde é uma realidade enfrentada pelos povos indígenas, tanto pela distância geográfica quanto pelo déficit na equipe de saúde e de recursos (CONFALONIERI, 1989).

No contexto vivenciado atualmente, o Subsistema do SUS, desenvolvido para atender a população indígena não possui condições para dar suporte ao tratamento do Covid-19, tendo em vista que não há infraestrutura para dar assistência na terapia intensiva, no caso de pacientes graves e nem de oferecer o básico para o processo de reabilitação, tendo em conta que o sistema encontra-se atualmente sobrecarregado.

Nesse sentido, a deficiência no acesso à serviços básicos e emergenciais evidenciam a sobrecarga não somente da infraestrutura do SUS, mas sobretudo das equipes profissionais que acabam por se desdobrar a fim de fazer o atendimento direto em condições precárias e insalubres, haja vista que o acesso dificultado não finda nos insumos hospitalares, mas estende-se ao saneamento básico, o que influencia negativamente e diretamente nas práticas profissionais.

A partir desse enfoque, a Funai criou algumas estratégias para viabilizar, ainda que basicamente, o trabalho dos profissionais, fomentando um melhor atendimento à população, desde o suporte a 217 barreiras sanitárias, à 200 mil itens de EPIs enviados a profissionais de coordenações regionais, locais, e frentes de proteção etnoambiental (FUNAI, 2020).

Pensando nas especificidades indígenas, a Funai também disponibilizou uma Central de Atendimento específica para as demandas indígenas relacionadas ao Covid-19. Além desta, outra ações foram e estão sendo feitas com este propósito, as quais foram definidas de acordo com a necessidade das populações indígenas, como a alocação de R$ 23,9 milhões investidos em ações preventivas; 286,6 mil cestas entregues a indígenas com a expectativa de alcançar a marca de 500 mil cestas distribuídas; 47,8 mil kits de higiene e limpeza distribuídos a indígenas de todo o país; ações estas, indispensáveis, que promovem condições básicas para a prevenção à incidência do vírus (FUNAI, 2020).

Abarcando as estratégias de atendimento às problemáticas mais específicas, contabiliza-se a Campanha Empresa Solidária e a suspensão das autorizações para ingresso em Terras Indígenas, que vem a impedir uma maior incidência de infecção pelo vírus (FUNAI, 2020). Essas ações viabilizam a dignidade no atendimento a esta demanda particular a qual se vive atualmente; tais processos permeiam a qualidade

básica da funcionalidade dos serviços, estes que ainda não findam as necessidades mais gerais. Assim, muito ainda se deve haver para que o direito ao tratamento de saúde digno, bem como condições dignas de trabalho, sejam efetivas na realidade da população indígena.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresentou-se no percurso deste trabalho o interesse em desvendar o acesso dos povos indígenas à Política de Saúde, dando ênfase ao aspecto social que se revela as peculiaridades no contexto do Covid-19, identificando os processos, as características particulares e o desenvolvimento, tanto das populações indígenas quanto da promoção da política.

Logo, foi possível compreender que o processo de luta/conquista dos direitos indígenas no Brasil, levou e leva à exaustão os seus atores. A partir das discussões presentes neste trabalho, é possível aferir quão longa e demorada foi esta trajetória, seja pela dificuldade na relação entre povos e seu diálogo, representado no conflito de terras; seja pelo grande esforço político-administrativo dos processos legislativos que acabaram por interferir e prejudicar certos aspectos desse movimento.

Pontuando o Coronavírus nesse processo, torna-se evidente a precarização dos serviços básicos dispensados aos povos indígenas por todo o Brasil. A reflexão feita a partir de pontos sensíveis dessa relação está localizada em determinantes básicos da questão de saúde como a máxima da questão sanitária e seus processos, influenciados pela complexa organização e localização das populações indígenas, principalmente no que tange as localizadas em zonas rurais mais isoladas.

Evidencia-se aqui, uma carência exorbitante nas estratégias de entrada do acesso à saúde dos povos indígenas, a precariedade das condições de vida, que não contabilizam somente aquelas que dispõem de terras mais afastadas das áreas urbanas, mas os impactos de outras áreas como a econômica, acabam por condicionar o não acesso a certos serviços básicos. Neste aspecto, o saneamento básico, um dos pontos primordiais na prevenção e manutenção da saúde, encontra-se dificultado em localidades mais rurais ou isoladas, cujo acesso torna-se uma grande barreira para a chegada desses serviços, como a água de boa qualidade, trazendo grandes problemas para a saúde de uma forma ge-

ral, mas principalmente em um contexto de pandemia como o atualmente vivido.

Também como ponto de grande importância para a colocação do acesso à assistência de saúde, tem-se a dificuldade de implementação de uma infraestrutura básica que supra as necessidades-fim desses povos nas áreas mais afastadas onde a logística do serviço é mais dificultada, tanto para o deslocamento dos profissionais, quanto ao acesso a serviços corriqueiros e insumos hospitalares. Nesses pontos, exigem maiores estratégias de atuação e maior comprometimento profissional, que acaba por exercer suas funções em ambientes que não contribuem sequer para um serviço com qualidade digna.

Neste sentido, pôde-se verificar que é imprescindível o compromisso governamental com uma atuação mais assertiva, atendendo aos interesses particulares da demanda indígena, principalmente na atual conjuntura de pandemia mundial, em que a população indígena se revela ainda mais vulnerável. Além de que se mostra indispensável um monitoramento efetivo dos serviços de saúde em áreas indígenas, não somente para aquelas urbanizadas, mas até as mais remotas; um mapeamento mais completo das populações indígenas, principalmente aquelas em situações mais precárias, contabilizando onde e como carecem de atenção especializada e quais os serviços considerados mais urgentes e básicos em cada localidade. Em outras palavras, é necessário ainda muito trabalho para a construção de uma efetividade palpável da Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas e suas dimensões.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APIB. Articulação dos Povos Indígenas no Brasil. **Covid-19 e os povos indígenas.** Plataforma de monitoramento da situação indígena na pandemia do novo coronavírus (Covid-19) no Brasil. Atualização em 9 de julho de 2020. Disponível em: <https://covid19.socioambiental.org/>. Acesso em: 9 de julho de 2020.

BARBOSA, Rodrigo Lins**. O Estado e a Questão indígena:** Crimes e corrupção no SPI e na FUNAI (1964-1969). 2016. Disser-

tação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco.

BICHARA, Carlos David Carneiro (Org). **Legislação sobre promoção da Igualdade Racial.** 6ª ed. - Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** - Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Fundação Nacional de Saúde. **Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas.** - 2ª edição - Brasília: Ministério da Saúde. FUNASA, 2002.

BRASIL. **Lei nº 8.080, 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. Brasília: Diário Oficial da união, 1990.

BRASIL. **Lei nº. 9.836 de 23 de setembro de 1999.** Acrescenta dispositivos à Lei 8.080 de 19/09/1990, instituindo o subsistema de atenção à saúde indígena. Brasília: Diário Oficial da União, 1999.

CONFALONIERI, Ulisses E.C. **O Sistema Único de Saúde e as Populações Indígenas:** por uma Integração diferenciada. Cad Saúde Pública v. 5. n. 4. - Rio de Janeiro: Out./Dez. 1989.

ENGELS, Friedrich (1820-1895). **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**; tradução Ciro Mioranza. – São Paulo: Lafonte, 2017.

FREIRE, Cadydja Layany Freire. **Desafios e perspectivas do trabalho do Serviço Social no Hospital de Pediatria da UFRN e a discussão em torno da EBSERH.** 2013. 79f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social), Departamento de Serviço Social, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2013.

FREIRE, Carlos Augusto da Rocha. **O Serviço de Proteção aos Índios (SPI).** [Portal] Rede da memória Virtual Brasileira, Rio de Janeiro, [2008-]. 2011.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala.** – Rio de Janeiro: Record, 2000.

FUNAI. Fundação Nacional do Índio. **Covid-19: Veja como acessar a Central de Atendimento da Funai.** Publicado em 10 de julho de 2020. Disponível em: <http://www.funai.gov.br/index.php/comunicacao/noticias/6270-covid-19-veja-como-acessar-a-central-de-atendimento-da-funai>. Acesso em 10 de julho de 2020.

MENDONÇA, Sofia; RODRIGUES, Douglas. A Produção de Saúde e o Enfrentamento das Doenças no PIX. In: RICARDO, C. A. & RICARDO, F. (Orgs.) **Povos indígenas no Brasil (2006-2010)**. São Paulo: Instituto Socioambiental, 2011

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas**. Rio de Janeiro:Centro de Informação das Nações Unidas, 2008.

OPAS. Organização Pan-Americana de Saúde. **Folha informativa - Covid-19 (doença causada pelo novo coronavírus).** Atualização em 7 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875>. Acesso em 9 de julho de 2020.

PRADO JÚNIOR, Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo (Colônia).** – 6ª Edição – São Paulo: Brasiliense, 1961.

QUEIROZ, Christina. **Covid-19 e indígenas:** os desafios no combate ao novo coronavírus. 02 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/05/02/covid-19-e-indigenas-os-desafios-no-combate-ao-novo-coronavirus.htm>. Acesso em 30 de junho de 2020.

RAMOS, Alcida Rita. **Os direitos do índio no Brasil:** na encruzilhada da cidadania. Universidade de Brasília, Instituto de Ciências Humanas, Departamento de Antropologia, 1991.

UNHRC - Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações. **Relatório.** Ameaças e violação de direitos humanos no

Brasil: Povos indígenas isolados. Março de 2020. Disponivel em: <https://acervo.socioambiental.org/acervo/documentos/ameacas-e-violacao-de-direitos-humanos-no-brasil-povos-indigenas-isolados>. Acesso em 05 de Julho de 2020.

VICK, Mariana. **Como o coronavírus afeta populações no Brasil.** Após pandemia, governo suspende o transito nas terras tradicionais. Lideranças recamam de fata de acesso a serviços de saúde. 24 de março de 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/03/23/Como-o-coronav%C3%ADrus-afeta-popula%C3%A7%C3%B5es-ind%C3%ADgenas-no-Brasil >. Acesso em 13 de julho de 2020.

IMPACTOS DA OBESIDADE NO AMBIENTE HOSPITALAR: O CASO DO ENFERMEIRO

Tricia Bogossian
Rodrigo Chaves
Adriano Rosa da Silva

INTRODUÇÃO

A enfermagem, profissão inserida nesse contexto histórico e social, enfrenta condições precárias de trabalho e esta exposta a uma variedade de elementos psicossociais, ambientais e organizacionais geradores de desgaste e estresse ocupacional que pode comprometer sua saúde e favorecer uma qualidade de vida ruim.

Nos ambientes hospitares as condições e turno de trabalho são diferenciadas. No caso do enfermeiro, existe aquele que desempenha a função de coordenador, realiza atividades administrativas como realização de escalas mensais, escala de férias, de licenças de toda a equipe de enfermagem. O enfermeiro que tem como rotina desempenhar o papel de assistir a equipe de enfermagem nas suas atividades diárias, orientando e supervisionando os enfermeiros para que a tarefa seja cumprida da melhor maneira e adequada. Auxiliando quando necessário, retirando dúvidas, elaborando rotinas a serem cumpridas diariamente. E o enfermeiro que trabalha em sistema de plantões, doze horas diárias ou noturnas, geralmente iniciando o plantão às 07h e terminando às 19h, ou o inverso, podendo ser também possível às 24 horas no mesmo setor ou em setores diferenciados (Fielli,2012).

A obesidade é considerada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como acúmulo excessivo de gordura. Sendo considerada uma das doenças de múltiplos fatores que está diretamente ligada ao acúmulo de tecido adiposo no corpo em grande quantidade, gerando riscos à saúde (Reis e Braga, 2015).

O sobrepeso e a obesidade constituem um problema de saúde pública global, devido os riscos para a saúde e ao aumento substancial da prevalência nos últimos anos. No Brasil, também há um aumento nas frequências de sobrepeso e obesidade, caracterizando um acelerado processo de transição nutricional no país (Vieira et all, 2016).

As condições adversas do trabalho, tais como longas jornadas, demandas excessivas e esposição a ambientes hostis, podem contribuir para prevalência da obesidade na população trabalhadora. O contexto laboral pode influenciar o estilo de vida, os hábitos alimentares e os postos de atividade física do trabalhador e consequentemente afetar a sua saúde (Francischi, 2017).

O declínio no trabalho manual resultou em uma redução de mais de 100 calorias em homens e mulheres em seu gasto diário de energia relacionado à ocupação (Church et al., 2011). O tempo sentado no trabalho está associado a um maior IMC (Lin et al., 2015).

A obesidade está associada a vários riscos para a saúde e segurança. Os riscos para a saúde incluem pré-diabetes mellitus, diabetes mellitus, doença cardíaca coronária, depressão, hipertensão, colesterol alto, apneia do sono, problemas respiratórios, acidente vascular cerebral, doença da vesícula biliar, osteoartrite, alguns tipos de câncer (endometrial, mama, cólon, rim, esôfago, vesícula biliar, pâncreas e fígado) e síndrome metabólica (Vandevijvere et al., 2015; Steele et al., 2017).

A obesidade é responsável por doenças que podem levar ao afastamento temporário ou definitivo do trabalhador da instituição hospitalar, podendo levar à perda de produtividade e problemas psicológicos que podem impactar nas relações no ambiente de trabalho institucional. Este trabalho tem como objetivo identificar os impactos da obesidade nas relações de trabalho do enfermeiro, a fim de discutir os efeitos negativos advindos na obesidade do enfermeiro e elaborar uma cartilha com medidas para minmiizar os riscos à saúde.

MÉTODO

O método utilizado na realização desta pesquisa será a revisão integrativa de literatura. Na compilação de evidências disponíveis para desenvolver recomendações para o manejo da obesidade no local de trabalho, os estudos serão classificados por nível 1 - ensaio clínico randomizado controlado; nível 2 - estudos prospectivos de coorte, estudos comparativos prospectivos e grandes estudos de base populacional; e nível 3 - estudos prospectivos de simulação e, então, resumidos em tabelas de evidências.

As evidências encontradas serão revisadas para apoiar o desenvolvimento de recomendações apropriadas com base nas evidências disponíveis.

Serão pesquisados artigos científicos publicados na base de dados da Pubmed, CINAHL, Scopus e Cochrane entre os anos de 2009 e 2019 usando critérios de pesquisa semelhantes com vistas a identificar intervenções abordando a obesidade no local de trabalho, em instituições hospitalares universitárias.

Os critérios de inclusão serão: artigos de nível 1 (ensaios clínicos randomizados controlados) e de nível 2 (estudos prospectivos de coorte, estudos comparativos prospectivos e estudos amostrais representativos da população. Também, estudos prospectivos que incorporem simulação em oposição a dados empíricos serão incluídos, mas qualificados como estudos no nível 3.

Como critérios de exclusão, foram adotados: artigos publicados fora do período determinado (2009 a 2019); estudos não publicados em formato completo; e estudos que não se incluírem nos níveis 1, 2 e 3 de evidência.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As buscas nos bancos de dados referidos na metodologia deste trabalho selecionados resultaram na obtenção de 11 artigos (Quadro I) que apresentam os resultados do levantamento realizado no período de 2009 a 2019 sobre os reflexos da obesidade no trabalho dos enfermeiros, incluindo colunas com a informação do título, do autor, do ano, do objetivo, do método seguido na investigação, dos resultados obtidos e da conclusão à qual o(s) autor(es) chegou(aram).

Quadro I - Levantamento dos estudos sobe obesidade do enfermeiro

N.	Título	Autor	Ano	Objetivo	Método	Resultados	Conclusão
1	Jornada de trabalho e saúde em enfermeiros de hospitais públicos segundo o gênero	Fernandes J da C, Portela LF, Griep RH, Rotenberg L	2017	Avaliar a associação entre horas de trabalho semanais e autoavaliação de saúde de enfermeiros em hospitais públicos do Rio de Janeiro, RJ, Brasil	Um total de 3.229 enfermeiros (82,7% do grupo de elegíveis) participou deste estudo transversal, realizado entre abril de 2010 e dezembro de 2011. O instrumento de coleta consistiu em um questionário multidimensional autopreenchido. As horas de trabalho semanais foram calculadas a partir de um recordatório das horas diárias de trabalho ao longo de sete dias consecutivos; esta variável foi categorizada de acordo com tercis da distribuição para homens e mulheres. O desfecho de interesse, auto-avaliação de saúde, foi categorizado em três níveis: bom (muito bom e bom), regular e ruim (ruim e muito ruim). A análise estatística dos dados incluiu análises bivaridas e multivariadas, tendo como grupo de referência aqueles com jornadas curtas de trabalho (primeiro tercil). Todas as análises foram estratificadas por sexo e elaboradas no programa SPSS	Entre as mulheres, o grupo correspondente à semana de trabalho mais longa (mais de 60,5 horas por semana) tinha maior probabilidade de relatar autoavaliação de saúde como regular, em comparação com aqueles com jornada curta, após o ajuste para fatores de confusão (OR = 1,30; IC95% 1,02–1,67). Entre os homens, aqueles com jornada média (49,5-70,5 horas por semana) tiveram mais que o dobro da probabilidade de avaliar sua saúde como regular (OR = 2,17; IC95% 1,08–4,35) em comparação com aqueles com a semana de trabalho mais curta (até 49,5 horas). Não houve associação significativa entre longas horas de trabalho e autoavaliação de saúde ruim	Os resultados apresentados apontam para a urgência em promover intervenções na organização do trabalho e valorização da profissão de enfermagem, de modo a reduzir o múltiplo vínculo e assim contribuir para mitigar possíveis efeitos sobre a saúde dos trabalhadores e a qualidade do atendimento nos hospitais

N.	Título	Autor	Ano	Objetivo	Método	Resultados	Conclusão
2		Silva RM, Zeitoune RCG, Beck CLC, De Martino MMF, Prestes FC	2016	Analisar os efeitos do trabalho na saúde de enfermeiros que atuam em clínicas cirúrgicas de hospitais universitários, relacionando-os aos danos físicos, sociais e psicológicos	Estudo quantitativo, transversal, realizado entre 2012 e 2013 em quatro instituições de um Estado da região sul do Brasil. A amostra foi composta por 65 enfermeiros que responderam questões sobre os hábitos de vida e dados sociodemográficos e a Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho. Associações foram verificadas pelo teste Qui-Quadrado e Exato de Fisher e as correlações pelo teste de Spearmann	Prevaleceu o adoecimento físico, encontrando associação entre os fatores Danos Sociais e Psicológicos e as variáveis prática de atividade física, acidente de trabalho e opção pelo turno de trabalho. Evidenciou-se correlação entre Danos Sociais e Psicológicos	O trabalho realizado por enfermeiros que atuam em clínica cirúrgica nas instituições hospitalares pesquisadas produz efeitos danosos à saúde
3	Precarização do trabalho em hospital de ensino e presenteísmo na enfermagem	Vieira MLC, Oliveira EB de, Souza, NVD de O e, Lisboa MTL, Xavier T, Rossone F de O	2016	Analisar a precarização do trabalho em hospital de ensino como fator contributivo para o presenteísmo na enfermagem	Estudo qualitativo, descritivo, tendo como campo um hospital universitário público situado no município do Rio de Janeiro. Utilizou-se a técnica de entrevista semiestruturada, com 39 trabalhadores de enfermagem, no ano de 2015. Foi aplicada a análise de conteúdo aos depoimento	A precarização do trabalho contribui para o presenteísmo na enfermagem, pois os trabalhadores temporários, por não possuírem os direitos trabalhistas previstos em lei e sofrerem com o medo do desemprego, mantêm-se no trabalho mesmo com a saúde debilitada. O problema de saúde afeta o desempenho, sobrecarrega a equipe, sendo a qualidade do serviço prejudicada	Há necessidade de uma política institucional voltada para a desprecarização do trabalho, o que poderá minimizar a ocorrência do presenteísmo e os prejuízos para o desempenho e para a qualidade do serviço. Palavras-chave: Enfermagem; presenteísmo; risco ocupacional; saúde do trabalhador

N.	Título	Autor	Ano	Objetivo	Método	Resultados	Conclusão
4	A flexibilização das relações de trabalho na saúde: a realidade de um Hospital Universitário Federal	Alves SMP, Coelho MC de R, Borges LH, Cruz CA de M, Masaroni L, Maciel PMA	2015	Analisar as repercussões da flexibilização das relações de trabalho na realidade de um hospital universitário	Estudo de natureza histórico-social com objetivo de analisar as repercussões da flexibilização das relações de trabalho na realidade de um Hospital Universitário (HU). Utilizou-se como método a história oral temática e a análise triangulada entre as fontes, constituídas por depoimentos dos trabalhadores, documentos institucionais e literatura	A flexibilização, impulsionada pela Reforma de Estado na década de 90, interferiu de maneira estrutural na trajetória desta Instituição que, a partir da política do Governo Federal de enxugamento do quadro de pessoal, adotou a terceirização para manutenção da força de trabalho, acarretando rotatividade dos trabalhadores, conflitos de ordens diversas, descontinuidade e desorganização dos processos de trabalho	A flexibilização das relações de trabalho tornou-se um entrave no âmbito deste HU, desestruturando os serviços, prejudicando estudantes e usuários, contribuindo para a precarização do trabalho e a desproteção social dos trabalhadore
5	O trabalho noturno e seus impactos na saúde da equipe de enfermagem: revisão integrativa	Reis FF, Braga AL de S	2015	Analisar as evidências científicas sobre as alterações dos fatores de risco à saúde do trabalhador noturno da equipe de enfermagem	Revisão integrativa, no período de 23 a 25 de setembro de 2013, com vistas a responder a questão norteadora	Alterações endócrinas, desconforto gástrico e postural; hipertensão; aumento dos níveis de colesterol, estresse e alterações na qualidade de sono/repouso; cansaço/desgaste; diminuição/ausência de tempo para lazer, família, isolamento social e depressão	O enfermeiro do trabalho deve focar na construção da promoção, prevenção e recuperação da saúde do trabalhador, realizando atividades de identificação e redução de riscos à saúde desse grupo específico, que possui ritmo biológico alterado associado à rotina, a necessidade psíquica, social e econômica do trabalho

N.	Título	Autor	Ano	Objetivo	Método	Resultados	Conclusão
6	Agravos à saúde referidos pelos trabalhadores de enfermagem em um hospital público da Bahia	Machado LS de F, Rodrigues EP, Oliveira L de MM, Laudano RCS, Nascimento Sobrinho CL	2014	Estimar a ocorrência de agravos à saúde referidos pelos trabalhadores de enfermagem em um hospital na Bahia	Estudo de corte transversal envolvendo 309 profissionais. As queixas de saúde mais frequentes relacionaram-se a sintomas osteomusculares como dor nas pernas 66,4% (192) e dor nas costas 61,8% (178); e à saúde mental com predomínio de cansaço mental 47% (131) e nervosismo 33,7% (93)	Enfermeiros apresentaram maior frequência de agravos posturais e queixas de saúde mental enquanto as queixas de agravos respiratórios foram mais prevalentes entre técnicos e auxiliares	Os resultados evidenciam necessidade de maior consciência do processo de trabalho e realização de atividades preventivas
7	Perfil de sobrepeso e obesidade em trabalhadores de enfermagem em unidades de cuidado intensivo e emergência	Silveira CDS, Urbanetto J de S, Silva PC, Magnago TSB de S, Poli-de-Figueiredo CE	2013	Analisar o perfil do sobrepeso e obesidade de trabalhadores de enfermagem de unidades de intensivismo e emergência	Estudo transversal, realizado em um hospital de pronto-socorro, nas áreas de intensivismo e emergência, com 241 trabalhadores de enfermagem. Foi aplicado um questionário abordando as características sociodemográficas e laborais e verificadas as medidas antropométricas. A análise dos resultados ocorreu pela estatística descritiva. Para associação foi utilizado o teste Qui-quadrado ou Exato de Fisher	A circunferência da cintura mostrou-se inadequada em 61,0% dos trabalhadores; a relação cintura/quadril, inadequada em 43,2%. Quanto ao índice de massa corpórea, 68,9% dos trabalhadores possuíam classificação inadequada, representando, respectivamente, 37,8% destes com sobrepeso e 31,1% com obesidade	Evidenciou-se elevado percentual de sobrepeso e obesidade (68,9%), nos trabalhadores investigados. Mudanças nos hábitos de vida, principalmente a inclusão de uma alimentação saudável e a prática de exercícios físicos, são medidas importantes e necessárias para a prevenção e o controle das doenças cardiovasculares, considerando o crescente aumento do sobrepeso e obesidade em nossa sociedade

N.	Título	Autor	Ano	Objetivo	Método	Resultados	Conclusão
8	Condições de trabalho de enfermagem e adoecimento: motivos para a redução da jornada de trabalho para 30 horas	Felli VEA	2012	Fazer uma análise reflexiva sobre as condições de trabalho e adoecimento dos trabalhadores de enfermagem, determinadas por jornadas superiores a 30 horas	Revisão de literatura	Partindo da análise do contexto do trabalho de enfermagem, o texto analisa as condições de trabalho e as suas implicações no adoecimento dos trabalhadores. Traz como consequências a diminuição da capacidade para o trabalho, o absenteísmo, a elevação de custos dos afastamentos, o impacto sobre o perfil de morbi-mortalidade dos trabalhadores e as implicações sobre a qualidade da assistência. Conclui-se que é necessário controlar a insalubridade, a periculosidade e a penosidade desse trabalho	Não é possível mudar a natureza do objeto de trabalho de enfermagem e das instituições de saúde que são tipicamente insalubres, assim como há limitações para instituir novas formas de organização desse trabalho. No entanto é possível controlar a insalubridade, a periculosidade e a penosidade nesse trabalho e, portanto, o desgaste e a exaustão dos trabalhadores, permitindo a recuperação da força de trabalho e o distanciamento da exposição a cargas pela diminuição da jornada de trabalho

N.	Título	Autor	Ano	Objetivo	Método	Resultados	Conclusão
9	A capacidade para o trabalho e a fadiga entre trabalhadores de enfermagem	Silva, FJ	2011	Caracterizar os trabalhadores de enfermagem, das unidades de clínica médica e cirúrgica do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo, quanto aos dados sócio-demográficos e profissionais e verificar a associação entre a fadiga e a sua capacidade para o trabalho	A população foi constituída de 117 trabalhadores de enfermagem. Foram usados três instrumentos de coleta de dados: Questionário de Características demográficas e profissionais, Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) e Escala de Fadiga de Chalder. A consistência interna do ICT e do escore de fadiga foi avaliada pelo Alpha de Cronbach. Para verificar o ajustamento à distribuição normal das variáveis do estudo foram aplicados o teste de Kolmogovov-Smirnov, o coeficiente de correlação de Spearman, o teste de Mann-Whitney e o de Krushal-Wallis. Foi realizada a regressão linear múltipla, sendo o ICT a variável dependente e as demais independentes: fadiga, sexo, estado conjugal, idade, escolaridade, renda familiar, função, turno, número de vínculos, o tempo de locomoção e tempo de trabalho na instituição e na profissão. Em todas as análises, considerou-se estatisticamente significativo quando $p<0,05$	Os sujeitos têm em média 39,4 anos, 88% são do sexo feminino; 55% são casados e 75% possuem renda familiar entre R$ 1500,00 e R$ 4500,00. Quanto às características profissionais, 24% são enfermeiros, 47% técnicos e 29% auxiliares de enfermagem; 79% têm um vínculo empregatício; 54% trabalham na instituição há mais de 10 anos; e 23% despendem entre duas e seis horas de tempo de locomoção para o trabalho. A restrição de atividades funcionais foi constatada em 19% dos trabalhadores, sendo que 16 apresentam restrição em relação ao encaminhamento e transferências de pacientes, em maca e/ou cadeira de rodas. As morbidades auto-referidas prevalentes, com diagnóstico médico são: as doenças musculoesqueléticas, os transtornos mentais e a obesidade. O ICT médio encontrado é de 39,4 pontos, considerado como boa capacidade para o trabalho e o inadequado (moderado e baixo) de 35%. A fadiga foi detectada em 52% dos sujeitos. Os dados também mostram que as variáveis independentes de fadiga, tempo de trabalho na instituição e função de técnico de enfermagem, comparada a de enfermeiro, apresentam diferença significativa ($p<0,05$) com o ICT	O investimento tanto em melhorias no estilo de vida do trabalhador, como no ambiente de trabalho são condutas imprescindíveis na redução dos níveis de fadiga e na manutenção, melhora e recuperação da capacidade para o trabalho

N.	Título	Autor	Ano	Objetivo	Método	Resultados	Conclusão
10	Condições de trabalho da enfermagem nas enfermarias de um hospital universitário	Mauro MYC, Pinheiro MA de S, Paz AF da, Silva VG,Mauro CCC	2010	Identificar e discutir as condições de trabalho dos trabalhadores de enfermagem nas enfermarias de um Hospital Universitário (HU)	Estudo não experimental, com abordagem quantitativa	Foram indicados os fatores de riscos biológicos, físicos, ergonômicos e químicos	As condições de trabalho são inadequadas e desfavorecem a saúde dos trabalhadores de enfermagem. Este estudo permite ao trabalhador e à instituição discutir o meio ambiente ocupacional e propor mudanças no processo de trabalho
11	Enfermeiros com doença crônica: as relações com o adoecimento, a prevenção e o processo de trabalho	Teixeira R de C, Mantovani M de F	2009	Identificar nos enfermeiros as medidas de prevenção de agravos à saúde na presença de doença crônica, analisar a relação entre o conhecimento e suas atitudes frente a elas e verificar a relação dos fatores de risco com o seu processo de trabalho	Pesquisa quantitativa e descritiva, realizada com 23 enfermeiros portadores de doenças crônicas, representando 76,7% dos 30 enfermeiros com diagnóstico de enfermidade crônica em uma instituição hospitalar federal, sendo 22 do sexo feminino	Os enfermeiros aderem ao tratamento proposto para sua doença, possuem estratégias efetivas para enfrentar o adoecimento com mudança no estilo de vida, e relatam fatores de seu ambiente de trabalho que contribuem para o seu agravamento	Os agravos à saúde do trabalhador enfermeiro são verdadeiros e merecem destaque importante no trabalho hospitalar e no conjunto da saúde. Assim, recomenda-se a incorporação ao cotidiano desses profissionais a prevenção através do Serviço de Saúde Ocupacional do Hospital, oferecendo condições de reajustes na sua condição de vida e trabalho, com adaptação em funções, setores e horários menos estressante para melhor enfrentamento dos estímulos externos e internos, sendo esse fundamental para o não aparecimento ou agravamento da condição crônica de saúde, assim como a realização de estudos com outras abordagens metodológicas com enfermeiros portadores de doenças crônicas e a ampliação desta pesquisa para outras instituições sim

De acordo com Reis e Braga (2015), os enfermeiros brasileiros, especialmente os que trabalham em ambientes hospitalares, são reconhecidamente submetidos a longas jornadas de trabalho. Conforme os autores, a sistemática de escala dos plantões permite que tais profissionais possam se dedicar a mais de uma atividade produtiva, podendo levá-los à exaustão, causando consequentemente adoecimento.

De outro lado, deve-se destacar que, como bem descrito por Felli (2012), a enfermagem, enquanto trabalho pertencente ao setor econômico terciário, abrangendo a área de prestação de serviços de assistência à saúde, é fortemente impactada pelas políticas econômicas e sociais capitalistas de um país. Um desses impactos se constata justamente nas más condições de trabalho que são oferecidas aos trabalhadores, ocasionando um adoecimento que, de acordo com a autora, não tem visibilidade ou transparência nas estatísticas oficiais. A situação atual, de flexibilização das relações de trabalho, favorece ainda mais o adoecimento no trabalho dos enfermeiros e enfermeiras, já que, conforme Alves et al (2015), a política de enxugamento do quadro de pessoal adotada nos hospitais universitários, ao contrário de tornar os serviços mais eficazes, como anunciado, demonstraram ser grandes entraves para essas instituições, revertendo prejuízos consideráveis tanto para os trabalhadores, como para os estudantes e usuários.

Vieira et al (2016) também ressaltam que a precarização do trabalho é contributo para o presenteísmo na enfermagem, na medida em que os trabalhadores temporários, como não possuem os direitos trabalhistas que se encontram previstos em lei, e padecem com o medo de ficarem desempregados, se submetem a condições exaustivas de trabalho mesmo com debilitação de sua saúde. Com isso, conforme os autores, não somente o trabalhador é prejudicado, com a sobrecarga que lhe é atribuída, mas, também, a instituição hospitalar, que vê sofre os efeitos da deficiência no desempenho funcional, a equipe e a qualidade do serviço prestado ao usuário.

Nesse sentido, Silveira et al (2013) também narram em seu artigo associação positiva das condições de trabalho com o sobrepeso e obesidade, tendo verificado, para obesidade abdominal, classificadora de complicações metabólicas e do risco cardiovascular, frequências de ris-

co aumentado em 28,02% dos trabalhadores analisados e risco muito aumentado em 22,70% desse total.

Fernandes et al (2017) também constataram associação positiva entre o trabalho terceirizado, o maior número de vínculos e o turno noturno com o sobrepeso e obesidade em enfermeiros. Isso porque, conforme os autores, a longa jornada apresenta associação com se associou à não prática de atividade física e a não adoção de alimentação saudável.

Além da obesidade e do sobrepeso, Machado et al (2014) referiram outros tipos de queixa, relacionadas a problemas com o sono, sintomas relacionados à saúde mental, osteomusculares e digestivos podendo haver associação não somente com a sobrecarga física, mas especialmente com a sobrecarga psíquica, considerando-se a sobrecarga de atribuições e longas jornadas de trabalho às quais são submetidos.

O estresse relacionado ao trabalho inclui conflitos com colegas de trabalho e supervisores, falta de controle das funções do trabalho e clima negativo de grupo no trabalho. Kottwitz et al. (2014) estudaram a influência do estresse social entre mulheres trabalhadoras no IMC e a mudança no IMC ao longo de um ano. Medidas de estresse social no local de trabalho - incluindo o controle do trabalho e conflito com colegas de trabalho - foram correlacionadas positivamente com o IMC. Além disso, os autores observaram que o aumento dos estressores sociais no trabalho e as reduções no controle do trabalho aumentaram o IMC no sentido longitudinal.

O investimento em saúde da equipe, por sua vez, beneficiaria o serviço de saúde em termos de sustentabilidade e atendimento de alta qualidade ao paciente, por meio de impactos positivos nas taxas de produtividade, retenção e ausência, por meio de melhoria do moral, satisfação no trabalho e bem-estar (The Royal College of Physicians, 2015).

A obesidade entre os profissionais de saúde pode dificultar o atendimento eficaz ao paciente por meio de prejuízos no desempenho que afetam a segurança do paciente. Os enfermeiros obesos podem ter uma dificuldade considerável na realização de certos aspectos físicos das atividades de assistência ao paciente que requerem acesso a espaços apertados,

amplitude de movimento e mobilidade e podem ter dificuldades para realizar tarefas de enfermagem como ressuscitação cardiopulmonar, movimentação e manuseio e atendimento às necessidades pessoais dos pacientes, necessidades de cuidados devido ao espaço limitado nos banheiros. Mesmo os enfermeiros em boa forma física estão em risco de lesões no local de trabalho, e a execução de certos aspectos físicos da função de enfermagem enquanto obesos podem prejudicar ainda mais a saúde dos enfermeiros ou aumentar a probabilidade de lesões (Krussig et al., 2012).

As intervenções incluídas fornecem evidências limitadas sobre o que funciona para lidar com a obesidade em enfermeiros. A maioria dos estudos de intervenção procurou abordar a mudança de comportamento individual através de dieta ou atividade física. Observou-se que poucos dos estudos incluídos abordaram fatores organizacionais, como estresse ou vida profissional, que podem ser um fator na incapacidade de manter um peso saudável (Letvak et al., 2013).

De um modo geral, ressaltam Teixeira & Mantovani (2009) a necessidade de se promover cuidados aos enfermeiros para lhes proporcionar qualidade de vida no trabalho e aumentar a qualidade na prestação da assistência à saúde aos usuários, considerando-se que, conforme os autores, os enfermeiros se sentem cuidados sempre que o ambiente de trabalho, em termos estruturais e sociais como explicado na introdução da pesquisa,, provê a eles os meios e condições necessárias para que possam se sentir valorizados e realizados nos âmbitos pessoal e profissional, e tenham bem-estar e conforto. Sustentam ainda os autores a necessidade de se possibilitar a expressão de seus pontos de vista e emoções, já que, a seu ver, o trabalho saudável deve manter adequação no que diz respeito aos limites e potencialidades das organizações, das condições humanas e das adaptações ao local de trabalho, sempre que possível, para reduzir os índices de surgimento de doenças crônicas não-transmissíveis, neste caso, a obesidade.

CONCLUSÃO

É notório que o trabalho, na vida humana, demonstra a sua essencialidade, associando-se a maneira como ele é desenvolvido às vivências

subjetivas e objetivas dos trabalhadores. Diante disso, os agravos provocados à saúde do trabalhador apresentam um desenvolvimento multicausal, considerando-se a interação de fatores patogênicos para esse fim.

Nesse sentido, os estudos sobre o adoecimento dos trabalhadores e as formas de interação entre ele e o trabalho vem ganhando espaço na comunidade científica, proporcionando maior compreensão sobe a ocorrência e os agravos à saúde, destacando-se, de igual maneira, as consequências, tanto diretas como indiretas, que surgem para os indivíduos, suas famílias e a sociedade como um todo, destinatária que é da prestação de seus serviços e dos efeitos decorrentes de tal impacto.

Em se tratando especificamente da Enfermagem, no qual se trata de atividade bastante penosa, que lida constantemente com o sofrimento, exigindo muito do trabalhador, tanto em aspectos físicos, como emocionais. A isso, como demonstrado, some-se o déficit frequente desses profissionais nas unidades de saúde, que, considerando-se, ainda, as longas jornadas de trabalho, as condições de trabalho inadequadas, as limitações do poder de decisão, dentre outros fatores, contribuem para um maior desgaste, resultando em seu adoecimento.

Especialmente em relação à obesidade, verificou-se, por metaanálise a prevalência entre enfermeiros, associada à falta de prática de atividade física e alimentação saudável, motivo pelo qual deve ser objeto de preocupação das instituições hospitalares, considerando-se que, nesses ambientes de trabalhos, os efeitos são mais drásticos em razão da própria dinâmica pré-estabelecida. Desse modo, por todo o exposto, acredita-se que os objetivos da pesquisa foram atingidos, bem como respondida a problemática de pesquisa. Para estudos futuros, sugere-se um aprofundamento na temática ora abordada, considerando-se os aspectos aqui enunciados, de forma a confirmar – ou refutar – os resultados encontrados.

REFERÊNCIAS:

Fernandes, JC et al. Jornada de trabalho e saúde em enfermeiros de hospitais públicos segundo o gênero. Revista de saude publica, v. 51, p. 63, 2017.

Felli VEA. Condições de trabalho de enfermagem e adoecimento: motivos para a redução da jornada de trabalho para 30 horas. Enfermagem em foco, v. 3, n. 4, p. 178-181, 2012.

Reis FF, Braga AL de S. O trabalho noturno e seus impactos na saúde da equipe de enfermagem: revisão integrativa. Rev Enferm UFPE on line., Recife 2015 mar; 9(3):7133-45.

Felli VEA. Condições de trabalho de enfermagem e adoecimento: motivos para a redução da jornada de trabalho para 30 horas. Enfermagem em foco, v. 3, n. 4, p. 178-181, 2012.

Fernandes J da C, Portela LF, Griep RH, Rotenberg L. Jornada de trabalho e saúde em enfermeiros de hospitais públicos segundo o gênero. Revista de saude publica, v. 51, p. 63, 2017.

Kottwitz MU, Grebner S, Semmer NK, Tschan F, Elfering A. Social stress at work and change in women's body weight. *Ind Health* 2014; 52:163–171.

Krussig K, Willoughby D, Parker V et al. Obesity among nurses: prevalence and impact on work. Am J Nurse Pract 2012;8:14–21.

Letvak S, Ruhm C, Gupta S. Differences in health, productivity and quality of care in younger and older nurses. J Nurs Manag 2013;21:914–921.

Lin TC, Courtney TK, Lombardi DA, Verma SK. Association between sedentary work and BMI in a U.S. National Longitudinal Survey. Am J Prev Med 2015; 49:e117–e123.

Machado LS de F, et al. Agravos à saúde referidos pelos trabalhadores de enfermagem em um hospital público da Bahia. Rev Bras Enferm. 2014 set-out;67(5):684-91.

Reis FF, Braga AL de S. O trabalho noturno e seus impactos na saúde da equipe de enfermagem: revisão integrativa. Rev Enferm UFPE on line., Recife 2015 mar; 9(3):7133-45.

Silveira CDS, et al. Perfil de sobrepeso e obesidade em trabalhadores de enfermagem em unidades de cuidado intensivo e emergência. Revista Ciência & Saúde, Porto Alegre 2013 set-dez; 6(3): 157-62.

Teixeira R de C, Mantovani M de F. Enfermeiros com doença crônica: as relações com o adoecimento, a prevenção e o processo de trabalho. Rev Esc Enferm USP 2009; 43(2):415-21.

The Royal College of Physicians. *Work and wellbeing in the NHS: why staff health matters to patient care Setting higher standards*. London, UK, 2015.

Vieira MLC, Oliveira EB de, Souza, NVD de O e, Lisboa MTL, Xavier T, Rossone F de O. Precarização do trabalho em hospital de ensino e presenteísmo na enfermagem [Job insecurity at a teaching hospital and presenteeism among nurses][Precarización del trabajo en hospital universitario y el presentismo en enfermería]. Revista Enfermagem UERJ, v. 24, n. 4, p. 23580, 2016.

FISSURA LABIOPALATINA - CONSIDERAÇÕES SOBRE DEFICIÊNCIA: REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA.

Maicon Suel Ramos da Silva
Maria Aparecida Miranda de Paula Machado

INTRODUÇÃO

Ser humano vai muito além das definições existentes no mundo. Contempla a indefinição da complexidade que retrata o ser pensante, biopsicossocial e autônomo, com direito à vida.

Os direitos humanos, incluem e se definem em direito à vida, à liberdade de expressão e opinião, ao direito à saúde, direito de trabalhar, se educar, entre muitos outros direitos (ONU BRASIL-2014).

O conceito de direitos humanos ultrapassa o julgamento de direitos legais, é uma visão ética universal de ação, com os compromissos que os governos, instituições e indivíduos devem seguir. Em sua abrangência os princípios e normas devem garantir o "prazer ou satisfação das condições mínimas para a realização de uma vida digna", entendendo que vida digna é aquela em que o indivíduo possa ter suas necessidades básicas atendidas, que respeita a si mesmo e aos outros (DIAS-2010; VENTURA-2011).

Políticas Públicas elaboradas em situações de proteção de vulneráveis, como ações afirmativas sociais, ou de saúde para pessoas com deficiência, são exemplos de fazer valer os direitos humanos.

Se por um lado, já existem essas políticas, por outro, a pessoa com fissura labiopalatina (PFLP) não se encontra em proteção, posto que a malformação não é considerada uma deficiência em virtude da correção que é possível ser realizada (BERBERT-CAMPOS-2007; VÁSQUEZ-2011).

A fissura labiopalatina (FLP) é um dos defeitos congênitos mais comuns entre as malformações faciais que afetam o ser humano, sendo decorrentes da falta de fusão entre estruturas embrionárias envolvidas no desenvolvimento da face e cavidade oral (PETERSON-FALZONE-2001; PEGORARO-KROOK-2019). De origem latina, a palavra "fissura" significa fenda, abertura (ORIGEM DA PALAVRA-2014). A literatura destaca que 1 em cada 650 nascidos vivos na América do Sul são afetados com fissura labiopalatina. A Organização Mundial da Saúde (OMS) reporta a seguinte prevalência mundial dessa anomalia: América do Norte 1:700, América do Sul 1:650, África 1:2000, Europa 1:500 e Ásia 1:440, com prevalência do sexo masculino (SOUZA-1987; MENEGOTTO-1991; LOFFREDO2001; KATCHBURIAN-2012; MOORE et al.-2013).

Atualmente, o manejo da PFLP pelos profissionais especialistas segue um fluxo relativamente semelhante em grande parte dos serviços: cirurgia para correção do lábio (queiloplastia primária) nos três primeiros meses após o nascimento, enquanto a correção do palato (palatoplastia primária) é feita ao redor dos 12 meses. Contudo, o tratamento envolve um longo e complexo processo de reabilitação, que compreende etapas terapêuticas de acordo com idade e crescimento do indivíduo. O crescente avanço no tratamento ocorreu, aproximadamente, há cinco décadas no mundo, e, no Brasil, o aprimoramento teve seu auge em meados de 1980. Esse desenvolvimento se deu com mudanças nas técnicas cirúrgicas, que resultaram em sofisticação clínica, e, no processo de reabilitação, com aplicação de técnicas terapêuticas mais eficientes sem uso ou com uso da prótese de palato (TRINDADE-2007; GARIB-2010).

Estudos destacaram a própria percepção da PFLP na sociedade, desde as crianças até os idosos, trazendo informações preciosas para compreensão da sua inserção psicossocial.

Começando pelos mais jovens, um estudo relatou que as crianças de 4 a 12 anos, quando solicitado para retratar sua autoimagem em um desenho, a figura apresentava-se sem a fissura. Concluíram que as crianças podem querer compensar suas incapacidades com o uso construtivo da fantasia, em si, do que é "padrão habitual na sociedade". Outra hipótese apresentada neste estudo foi a possibilidade de representação dos desejos dos pais (ABD-ELSAYED-2013).

Outro estudo evidenciou a diferença entre a autoestima de adolescentes com FLP e sem FLP, resultando em escores menores para os adolescentes que apresentavam a fissura, visto que estamos frente a um grupo em que se somam as alterações faciais aparentes com as dificuldades de autoestima, próprias dessa fase da vida, o que precisa ser considerado durante os cuidados dos profissionais (ANDRADE-2001).

No ano de 2000 um estudo realizado no Hospital de Reabilitação Craniofacial da Universidade de São Paulo, por meio de um protocolo de entrevista sobre auto percepção corporal e psicológica e uma escala de autoestima, verificou que, em adultos com FLP, um autoconceito favorável foi relacionado ao menor tempo de convivência com os comprometimentos ocasionados pela má formação; a autoestima foi associada ao tipo de fissura, sendo que a fissura isolada de lábio demonstrou menores escores do que a fissura labial associada à de palato, porque esta reflete diretamente na fala, e, portanto, na interação social (MINERVINO-PEREIRA-2005).

Sobre o autoconceito, aceitar e conviver com os comprometimentos físico e funcionais, foram considerados de maior interferência, pois os indivíduos que sofreram cirurgia por volta dos 2 anos de idade têm auto percepção mais positiva do que as pessoas operadas com idade superior a 10 anos (MINERVINO-PEREIRA-2005).

Em um estudo de entrevistas semiestruturadas para entendimento do cotidiano de idosos com FLP tratada e não tratada, evidenciou-se o desconforto destes com relação ao seu cotidiano, sendo que os aspectos mais relevantes foram a alimentação, fala e relacionamento interpessoal (HAMLET-2015; SILVA-2019).

Pesquisas vêm evidenciando que pessoas reabilitadas por processo longo podem apresentar uma boa qualidade de vida, entretanto, obser-

va-se diferença estatisticamente significante para os escores do domínio psicológico entre os sexos masculino e feminino, apresentando-se mais altos para os homens e mais baixos para as mulheres pela aceitação de sua aparência (PINTO-2012).

Mesmo após as cirurgias, a PFLP, na maioria dos casos, continua em terapia, por apresentar resquícios de disfunção velofaríngea, a qual é caracterizada pela sociedade em uma fala fanha. Essa característica pode provocar muito impacto sobre o indivíduo, podendo repercutir em desvantagens e constrangimento na sua vida pessoal e social (NEVES-2019; SILVA-2019).

Após elucidar algumas das características sociais da PFLP e entendendo essas características como desvantagem social e física cotidiana pautada na pessoa com fissura tratada e não tratada, foi salientada a necessidade e importância de se realizar um estudo com ênfase em investigar a aceitação da FLP como deficiência.

OBJETIVO

Realizar levantamento de estudos sobre a pessoa com fissura labiopalatina e os aspectos sociais de definição dessa má formação como deficiência.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa, realizado por meio de uma revisão integrativa de literatura, que permite a identificação, síntese e análise ampliada da literatura, acerca de uma temática específica (PEREIRA-2013).

No processo de busca foram planejadas e executadas as seguintes etapas: definição do tema e elaboração da pergunta norteadora da pesquisa; elaboração dos critérios de elegibilidade; inclusão e exclusão dos estudos; levantamento das publicações nas bases de dados; categorização e análise das informações encontradas nas publicações; avaliação dos estudos selecionados; apresentação dos resultados, incluindo análise crítica dos achados e síntese breve da revisão (GARUZI et al.-2014).

Para direcionar a presente revisão delineou-se como pergunta norteadora: "Como os direitos em saúde podem contribuir para posicionar a FLP à dimensão de uma deficiência? "

Para a construção deste estudo, as bases de dados utilizadas foram a BVS (Biblioteca Virtual em Saúde), PubMed, Scopus, Web of Science e Google Scholar. A busca dos artigos foi realizada em formulário avançado, sendo considerados os descritores do DeCS (Descritores em Ciências da Saúde) e MeSH (Medical Subject Headings), palavras chaves comuns e incomuns encontradas em publicações na literatura, seguindo a seguinte descrição simples para cruzamento de fontes: "fissura labiopalatina AND direitos humanos AND deficiência", "cleft lip and palate AND human rights AND disability". Como descritos, todos foram associados entre si pelo operador booleano AND. A busca foi realizada nos meses de maio a junho de 2020.

Foram estabelecidos como critérios de inclusão: estudos com pessoas que tenham FLP e/ou fenda labial (FL); artigos completos disponíveis na íntegra, nas bases de dados elencadas. Não houve restrição em relação ao tempo de publicação, pelo fato de não existir um marco histórico relacionando a FLP com os DH ou com a deficiência.

Foram excluídas publicações que não respeitassem a delimitação do tema e o objetivo do estudo; bem como as resultantes de publicações que abordassem pessoas com distúrbios mentais e outras síndromes craniofaciais associadas ou não à FLP.

Na primeira fase, foi realizado a leitura e avaliação dos títulos e resumos dos artigos identificados nas bases de dados eletrônicas. Conforme os critérios de inclusão/exclusão pré-estabelecidos, foram selecionados os artigos para leitura completa que consistiram a segunda fase, quando foram lidos os artigos na íntegra.

RESULTADOS

A busca resultou em 2 publicações na base de dados BVS, 54 na base de dados Pubmed, 3 na base de dados Scopus, 1 na base de dados Web of Science e 423 na base de dados Google Scholar, totalizando um número de achados de 483 publicações. Foram excluídos os resu-

mos repetidos dentro da própria base de dados, bem como os repetidos em todas as bases. Após a leitura dos títulos e resumos com aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, permaneceram 16 artigos, os quais foram lidos na íntegra, com detalhes e de forma aprofundada, que resultaram na seleção de 7 artigos (Figura 1).

Figura 1: Fluxograma demonstrando passo a passo a busca e seleção de publicações para análise final de conteúdo.

Com o propósito de sistematizar a busca e facilitar a análise dos dados desse artigo, foi utilizado o quadro sinóptico, adaptado de (Garuzi et al.-2014), contemplando título do estudo, nome dos autores, ano de publicação e objetivo (Quadro 1).

Os artigos incluídos foram publicados nos últimos quinze anos, de 2007 a 2019 e observou-se que em sua maioria são de caráter qualitativo descritivo exploratório. Quanto aos objetivos apresentados nos estudos, podem ser divididos em cinco categorias: identificar; informar; investigar; verificar e refletir sobre o reconhecimento da FLP no enquadramento da deficiência.

Todos estudos muito abrangentes quanto ao número de participantes. Alguns, de caráter exploratório aos conceitos legais, não apresentando sujeitos participantes de coleta, contudo direcionados a população específica a de pessoas com fissura.

As publicações eleitas foram indexadas nas bases de dados, BVS, Scopus, Pubmed e Google Scholar. Dentre os 7 artigos finalistas, 6 estão publicadas em português, e 1 em inglês, porém todos os estudos advindos do Brasil. Em alguns estudos houve repetição de autorias, revezando autores principais e secundários, conforme objetivos e ano de publicação.

Objetivos	Título	Autores	Ano
Informar os profissionais que prestam atendimento a indivíduos com fissura labiopalatina sobre os aspectos e organizações legais disponíveis para proteger os indivíduos com essa alteração e advogar que fissura labiopalatina deve ser considerada uma desvantagem, mesmo que seja provisional e possa ser reabilitados, para garantir direitos básicos aos indivíduos afetados e competir com o bem-estar pessoal, social e econômico.	Considerações legais no tratamento da fissura labial e palatina.	Berbert-Campos, C.	2007
Identificar a concepção de deficiência e a efetivação dos direitos sociais das pessoas com fissura labiopalatina.	A pessoa com fissura labiopalatina: Concepção sobre deficiência e viabilização de direitos.	Spósito, C. Graciano, M. I. G.	2009
Investigar a concepção de pessoas com fissura labiopalatina sobre a questão da deficiência e do acesso aos seus direitos de cidadania.	A pessoa com fissura labiopalatina: conhecimento e concepção sobre deficiência.	Graciano, M. I. G. Spósito, C.	2011
Verificar a efetividade do laudo de deficiência no acesso a direitos das pessoas com fissura labiopalatina.	O acesso a direitos das pessoas com fissura labiopalatina: as repercussões do laudo de deficiência.	Graciano, M. I. G. Benevides, E.S. Spósito, C.	2012
Refletir que a fissura labiopalatina necessita ser reconhecida como deficiência frente a legislação brasileira. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência estabelece premissas para que este reconhecimento ocorra. O § 3.º, do art. 5.º, da Constituição Federal, possibilitou o acolhimento do conceito de pessoa com deficiência como direito fundamental.	Pessoa com fissura labiopalatina e seu reconhecimento como pessoa com deficiência: Uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos no plano global e no âmbito interno do Brasil.	Rala, E. T. L. Campos, C. B.	2017
Verificar a possibilidade de reconhecer a fissura labiopalatina como deficiência no ordenamento jurídico brasileiro.	O reconhecimento da fissura labiopalatina como deficiência no ordenamento jurídico brasileiro.	Espíndola, R.	2019
Refletir acerca da PL n.º 11.217/2018 que trata da equiparação da fissura labiopalatina ao rol de deficiência.	O projeto de lei Nº 11.217/2018 e o reconhecimento da fissura labiopalatina como deficiência: Um debate a céu aberto.	Rodrigues, R.R. Bueno, F.B.S.	2019

Quadro 1: Quadro sinóptico, apresentando a síntese final referente à seleção dos artigos.

DISCUSSÃO

Na linha do tempo os estudos tiveram um abrilhantamento interessante quanto aos objetivos traçados ao conceito de FLP e deficiência. Destaca-se nessa discussão os objetivos categorizados pelos verbos: identificar; informar; investigar; verificar e refletir.

Essas ações/verbos dos objetivos mostram como foram delineados os estudos, conforme o tempo, entendendo que, em todo processo de início de um conhecimento, faz-se necessário identificar, verificar, informar e refletir/debater sobre os achados.

Considerações legais no tratamento da fissura labial e palatina. (2007)

Campos (2007) abordou considerações legais relativas à FLP com objetivo de proteção constitucional de PFLP, enfatizando a importância de considerar uma desvantagem às questões relativas à falta de integração social.

Realizou uma revisão sobre o conceito de "handicap", traduzido no português como desvantagem. Na revisão concluiu que o conceito de pessoas com uma desvantagem é bastante amplo e pode ser obtido de várias fontes, relevando a necessidade de apelar para critérios de interpretação previsto nos princípios da Constituição Federal (1988), que descreve os valores do sistema constitucional do Estado Democrático de Direito.

A autora salienta que o processo terapêutico só pode ser alcançado por meio de uma compreensão global dos direitos do paciente, com ênfase no acesso e continuidade do tratamento e na inclusão da pessoa na sociedade pela aplicação de leis de proteção. Relata que cada população trata o conceito de deficiência de maneiras diferentes, com cuidados mais ou menos afetivos, dependendo do país. Destaca que no Brasil, apesar da presença de garantia constitucional, os aspectos da FLP são pouco abordados pelos legisladores e autoridades infraconstitucionais, citando um parecer em que a sociedade brasileira tentou descrever considerando a proteção às pessoas com deficiência na Constituição Federal (1988). Contudo, apesar da proteção, ela não se aplica à PFLP, enfatizando que o problema dessas pessoas não se limita a proteção legal bem direcionada a integração social, sendo importante a adoção de políticas públicas para o estado e a sociedade.

É interessante o parecer da autora quanto às constituições de outros países em comparação ao do Brasil. Descreve que a Proteção Constitucional de pessoas com deficiência é um assunto recente das últimas décadas. Destaca que nos países como Itália, Espanha, China e Portugal se abordam a problemática com mais abrangência e especificidade, relatando que as constituições desses países são mais eficazes quanto a assistência social dada aos indivíduos que apresen-

tam alguma deficiência ou incapacidade. Em contrapartida, descreve que no Brasil, mediada pela Constituição Federal (1988), se garantiu o direito de igualdade e dignidade a todos os cidadãos brasileiros, destacando que o princípio genérico de igualdade foi estabelecido para pessoas com deficiência mencionando que todas as pessoas são iguais perante a lei. Concluiu no estudo que somente os textos constitucionais atuais mais recentes contemplam proteção específica para pessoas com deficiência, porém essa proteção não se aplica às PFLP, mostrando ser necessário a implementação de programas que permitam a inclusão social destas pessoas para que se garantam seus direitos individuais e sociais. A autora reforça, ainda, que PFLP devem ter seus direitos básicos garantidos, esclarecendo ser para a educação, saúde, trabalho, esporte, turismo, lazer, assistência social, transporte, construção pública, moradia, cultura, auxílio à infância e maternidade e afins mencionados em constituições e leis de diferentes países com o intuito de proporcionar bem-estar pessoal, social e econômico. E mais, destaca que a FLP deve ser considerada uma deficiência, e não somente um tipo de deficiência estética, mas incluindo suas dificuldades funcionais.

A pessoa com fissura labiopalatina: Concepção sobre deficiência e viabilização de direitos. (2009)

No estudo de Spósito & Graciano (2009), as autoras se propõem a identificar a concepção de deficiência e a efetividade dos direitos sociais das PFLP. Sendo uma pesquisa descritiva com análise quanti-qualitativo, o estudo contou com 195 participantes com FLP, com faixa etária de 18 a 35 anos, que estavam em tratamento em um hospital no interior do estado de São Paulo. O instrumento utilizado foi uma entrevista estruturada.

Em seu desenho metodológico, as autoras descreveram a coleta em prontuários e relatórios dos pacientes participantes, bem como nas entrevistas estruturadas compostas por questões abertas e fechadas, aplicadas por meio de um formulário preenchidos pelo pesquisador juntamente com o participante da pesquisa. O roteiro da entrevista foi composto pelos eixos: Perfil socioeconômico; Dificuldades e/ou cons-

trangimentos encontrados no desempenho de funções ou atividades; Conhecimento e acesso a programas, serviços, benefícios e direitos, voltados a pessoas com deficiência; Concepção de deficiência e sua relação com a FLP. Abordaram a descrição quanti-qualitativa com análises utilizando método dialético.

Na discussão foram pautados os achados cotidianos que se relacionam aos resultados obtidos. As autoras explanaram sobre o conceito da FLP como deficiência com base em estudos anteriores e nos termos legais existentes e atualizados com o tempo. É interessante notar a forma como foi esclarecida a classificação e enquadramento da fissura conforme suas repercussões na vida do indivíduo pelos aspectos funcionais e psicossociais.

Concluíram que o posicionamento dos sujeitos participantes, em sua maioria é de que a FLP deve ser enquadrada como deficiência. Essa evidência se deu pela preocupação dos participantes por pessoas que não tiveram as mesmas oportunidades de reabilitação, entendendo que essa seja a realidade que muitas pessoas com FLP no Brasil. Entende-se, que por inúmeros fatores condicionantes ao acesso e sucesso do tratamento, o grau de comprometimento da PFLP é o que determinará como deficiência.

Deixou como proposta para estudos futuros, a aplicação deste questionário em outros estados do Brasil, verificando os diferentes tipos de fissura e fases de tratamento, com especificidades do grau de comprometimentos estéticos, funcionais e psicossociais.

A pessoa com fissura labiopalatina: conhecimento e concepção sobre deficiência. (2011)

O estudo de Graciano & Spósito (2011) objetivou investigar a concepção de FLP como deficiência e o acesso das pessoas aos seus direitos de cidadania.

No desenho metodológico delineou-se como uma pesquisa descritiva, documental bibliográfica e de campo, com abordagem quanti-qualitativa e método dialético. Como instrumento de coleta, utilizou de prontuários dos pacientes participantes da pesquisa, entrevista estruturada composta por questões abertas e fechadas, aplicadas por um

formulário preenchido pelo pesquisador juntamente com o participante da pesquisa.

Na discussão, as autoras exploraram o contexto atual dos resultados juntamente com a informações atuais cotidianas. Destaque para a maneira como os pacientes se retratam observando que o constrangimento social vai diminuindo nas fases da vida, conforme o prognóstico terapêutico da reabilitação. Descreveram que a falta de conhecimento e informação sobre benefícios, faz com que as PFLP não tenham acesso a cotas, mesmo que por direito.

Concluíram que o enquadramento da FLP como uma deficiência é recomendado pela maioria dos participantes da pesquisa, mediante sistema de graduação do comprometimento anátomo-funcional da FLP, garantindo o acesso aos direitos de cidadania.

O acesso a direitos das pessoas com fissura labiopalatina: as repercussões do laudo de deficiência. (2012)

No estudo de Graciano, Benvides & Spósito (2012) o objetivo foi de verificar a efetividade do laudo de deficiência no acesso a direitos das PFLP.

Seu desenho metodológico, atribuído como pesquisa descritiva explicativa, documental, bibliográfica, de campo, com metodologia dialética, visto que é um estudo de fatos e fenômenos dentro de um contexto social que configura a totalidade. A pesquisa teve como amostra 82 participantes adultos com FLP na faixa etária de 18 a 59 anos, de todas as regiões do Brasil. Os laudos analisados referem-se ao período de 2008 a 2010, visando o enquadramento como pessoa com deficiência.

Como conclusão, o posicionamento das instituições em aceitar ou não o laudo reflete a falta de clareza da legislação sobre o enquadramento da FLP como deficiência em vários âmbitos desde pessoal a trabalhista. O estudo destacou ser preciso garantir sua plena integração no contexto socioeconômico e cultural, além de mecanismos e instrumentos legais que lhes assegurem o pleno exercício de seus direitos humanos básicos, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Pessoa com fissura labiopalatina e seu reconhecimento como pessoa com deficiência: Uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos no plano global e no âmbito interno do Brasil. (2017)

O estudo de Rala & Campos (2017) objetivou refletir como a FLP necessita ser reconhecida como deficiência frente a legislação brasileira. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência estabelece premissas para que este reconhecimento ocorra. O § 3.º, do art. 5.º, da Constituição Federal, possibilitou o acolhimento do conceito de pessoa com deficiência como direito fundamental.

Como método, utilizaram de uma revisão de literatura nas bases de dados nacionais e internacionais, sistemática e empírica, classificada quantitativa exploratória e documental.

Separaram por eixos para uma melhor análise dos dados obtidos na revisão, essa separação delineou-se: Pessoa com deficiência; Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência; PFLP; Instrumentos legais ou normativas para caracterização das pessoas com deficiência; Efetivação dos direitos da PFLP no contexto interconstitucional.

Concluíram descrevendo questões relativas à fissura como malformação congênita que pode acometer 1 criança a cada 650 nascidas vivas, salientando que o processo de tratamento, em média, pode levar 20 anos. Mesmo após a reabilitação, a PFLP pode apresentar sequelas na fala, audição e sua imagem, por conseguinte ser vítima de bullying e discriminação social ao longo da vida. Relatam que o ordenamento jurídico brasileiro, após a incorporação da Convenção sobre Direito das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, através do Decreto n.º 6.949 (2009), com "status" de Emenda Constitucional, visou o acolhimento do conceito de pessoa com deficiência como direito fundamental básico, garantindo efetiva proteção através da cláusula pétrea insculpida no inciso IV, do § 4.º, do art. 60, da CRFB. Entendendo que a pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, apresentam interação com uma ou mais barreiras/desvantagens, que pode(m) obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas cf. art. 2.º. Visto isso, a PFLP pode ser considerada como pessoa com deficiência para todos

fins legais, podendo gozar dos direitos garantidos constitucionalmente a esta população específica. Ressaltaram que para classificação da FLP como deficiência é necessário analisar a pessoa em contexto de inserção social, considerando se as funcionalidades prejudicadas pelas barreiras/desvantagens prejudicam a liberdade e autonomia cotidiana, também sendo necessário considerar o grau e comprometimento das funcionalidades a o período de reabilitação. Ao final salientaram que após o período de redemocratização do Brasil, houve uma expansão sobre o contexto de acolhimento de normas sobre os direitos humanos, entendendo que a PFL se encaixa para usufruir desses direitos.

O reconhecimento da fissura labiopalatina como deficiência no ordenamento jurídico brasileiro. (2019)

No estudo de Spindola (2019), o autor teve como objetivo, verificar a possibilidade de reconhecer a FLP como deficiência no ordenamento jurídico brasileiro.

O autor pautou detalhadamente os aspectos da FLP, descrevendo sobre deficiência, seu conceito e evolução histórica da deficiência, visando uma linha do tempo sobre a deficiência na antiguidade, seus mitos, os relatos do século XX, na Segunda Guerra Mundial, e por último a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Salientou a proteção da pessoa com deficiência e seu respaldo na Constituição Federal (1988), descrevendo sobre direitos fundamentais, princípios constitucionais destacando o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade. Conseguinte, descreveu sobre a FLP, trazendo conceitos atuais de classificação e etiologia, a incidência no Brasil e as consequências da FLP estéticas, funcionais e psicossociais, como a imagem da pessoa, fala, audição e disfunções ocasionadas. Descreveu sobre o tratamento da FLP, detalhes dos procedimentos cirúrgicos e terapêuticos. E por último discorreu sobre a FLP e a sua caracterização como deficiência, sendo minucioso sobre os processos legais, de saúde e social, com ênfase e esclarecimento das leis que podem revigorar a discussão sobre as PFLP.

No estudo o autor concluiu que, considerando a conceituação de pessoa com deficiência disposta na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa

com Deficiência, verificou-se que o modelo social de deficiência, diferentemente do modelo médico, utiliza os critérios biopsicossociais para avaliação da pessoa com deficiência. Destaca os resultados da interação entre o impedimento de um determinado indivíduo e a sociedade, considerando as barreiras sociais e as dificuldades que enfrentará por conta de sua limitação, e diante disso, sugere que as consequências da anomalia e os critérios biopsicossociais, induzam a FLP a ser reconhecida como deficiência no ordenamento jurídico brasileiro, desde que a pessoa não tenha terminado sua reabilitação, ou encerrado o tratamento.

O projeto de lei Nº 11.217/2018 e o reconhecimento da fissura labiopalatina como deficiência: Um debate a céu aberto. (2019)

No estudo de Rodrigues & Bueno (2019), os autores tiveram como objetivo refletir acerca da PL n.º 11.217 (2018) que trata da equiparação da FLP no rol da deficiência.

Nesse contexto é identificado um apontamento sobre o reconhecimento jurídico, entendendo que quando o Estado cria mecanismos para a efetiva inclusão, o sujeito expande sua potencialidade deixando de ser um receptor de práticas assistencialistas. É retratado também sobre a perspectiva da omissão do legislador, quanto aos desafios enfrentados pela PFLP envolvendo questões domésticas até a inserção ao mercado de trabalho. Destaca que as dificuldades são barreiras criadas em razão do estigma social, caracterizado como uma hierarquia de atributos desejáveis, determinada culturalmente atribuindo uma condição de não pessoa aos indivíduos estigmatizados.

Ao longo do texto, os autores, descrevem os conceitos de FLP, deficiência e direitos humanos sob uma ótica das áreas de saúde e direito, visto que realizaram uma revisão narrativa para esclarecerem seus conhecimentos referenciados ao longo do tempo.

Destacaram mais especificamente sobre a situação do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146-2015) no Brasil, conceituando e apontando sobre as características da atribuição de deficiência.

Sobre o Projeto de Lei Nº 11.217/2018 e o reconhecimento da FLP como deficiência, demonstrou um cenário bem promissor de

esclarecimentos sobre os processos legais que revigoram a discussão sobre a PFLP no contexto de inserção social e desvantagem, pautada nas características dos comprometimentos de imagem, comunicação e aspectos psicossociais.

CONCLUSÃO

Conclui-se que os estudos encontrados exploram a FLP à exaustão e trazem argumentos suficientes para o enquadramento como deficiência, sendo um assunto relevante no Brasil, em função da sua prevalência.

Quanto aos direitos humanos em saúde, adequados para as PFLP, vê-se necessário a implementação do Projeto de Lei Nº 11.217/2018 em âmbito federal, sendo este um instrumento com sensibilidade e especificidade relativas ao enquadramento da pessoa com deficiência.

Pelo fato do Brasil ser um país grande e populoso, com diferenças socioculturais, observa-se a relevância de realizar estudos científicos com PFLP, desde a fase de infância até idoso, entendendo os mecanismos terapêuticos tanto pela perspectiva da equipe interdisciplinar, quanto da pessoa com FLP tratada e não tratada.

Pelo presente estudo, conforme os resultados da revisão de literatura, a PFLP pode ser considerada pessoa com deficiência, considerando os mecanismos de suas barreiras sociais, pautadas nas características anamofisiológicas e psicossociais, mesmo após tratamento terapêutico.

REFERÊNCIA

ABD-ELSAYED, A. A.; DELGADO, S. V.; LIVINGSTONE, M. Self-image perception of 171 children and adolescents with cleft lip and palate from 22 countries. Ochsner Journal. v. 13, n. 2, p. 204-207, 2013.

ANDRADE, D.; ANGERAMI, E.L.S. A auto-estima em adolescentes com e sem fissuras de lábio e/ou de palato. Revista Latino-americano de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 9, n. 6, p. 37-41, nov./dez. 2001.

BERBERT-CAMPOS, C. Considerações legais no tratamento da fissura labiopalatina. Cleft Palate-Craniofacial Journal, v. 44, n. 2, p. 223-225, mar. 2007.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 1999; n. 178 da Independência e 111 da República.

BRASIL. Decreto n.o 6.949, de 25 de agosto de 2009 [Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007]. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Seção I, p. 3.

BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 11.217/2018. Dispõe sobre o reconhecimento dos pacientes que apresentam fissura palatina ou labiopalatina não reabilitados como pessoas com deficiência. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1702042&filename=PL+11217/2018. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 18 jun. 2020.

DIAS, M. C. Os Direitos Sociais Básicos: Uma investigação filosófica acerca da fundamentação dos direitos humanos. 1. ed. Curitiba: CRV, 2016.

VENTURA, M. Direitos Humanos e Saúde: Possibilidades e Desafios. Saúde e Direitos Humanos. 7. ed. Brasília: Ministério da Saúde Oswaldo Cruz, 2011. 87 p.

GARIB, D. G.; SILVA FILHO, O. G.; JANSON, G. R. P. Etiologia das más oclusões: perspectiva clínica (parte II) - fatores ambientais. Revista Clínica de Ortodontia Dental Press, Maringá, v. 9, p. 61-73, jun./jul. 2010.

GARUZI, M. et al. Acolhimento na Estratégia Saúde da Família: revisão integrativa. Rev Panam Salud Pública, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 144-149. 2014.

GRACIANO, M. I. G.; SPÓSITO, C. A pessoa com fissura labiopalatina: conhecimento e concepção sobre deficiência. ArqCiênc-Saúde, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 143-151, out./dez. 2011.

GRACIANO, M. I. G.; BENEVIDES, E. S.; SPÓSITO, C. O acesso a direitos das pessoas com fissura labiopalatina: as repercussões do laudo de deficiência. ArqCiêncSaúde, São Paulo, v. 19, n. 3, p, 82-90, jul./set. 2012.

HAMLET, C.; HARCOURT, D. Older adults' experiences of living with cleft lip and palate: A qualitative study exploring aging and appearance. The Cleft Palate-Craniofacial Journal, v. 52, p. 32-40, mar. 2015.

KATCHBURIAN, E.; ARANA CHAVEZ, V. E. Histologia e embriologia oral: texto, atlas, correlações clínicas. Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan, 2012.

LOFFREDO, L. C. M.; FREITAS, J. A. S.; GRIFOLLI, A. A. G. Prevalência de fissuras orais de 1975 a 1994. Revista Saúde Pública, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 571-575, ago. 2001.

MENEGOTTO, B.C.; SALZANO, F. M. Epidemiology of oral clefts in a large South American sample. Cleft Palat Craniofac Journal, Baltimore, v. 28, n. 4, p. 373-376, out. 1991.

MINERVINO-PEREIRA, A. C. M. O processo de enfrentamento vivido por pais de indivíduos com fissura labiopalatinas nas diferentes fases do desenvolvimento. 2005. 144 p. Tese (Doutorado em Distúrbio da Comunicação Humana)

- Faculdade de Odontologia de Bauru, Universidade de São Paulo, Bauru, 2005.

MOORE, K. L.; PERSAUD, T. V. N.; TORCHIA, M. G. Embriologia Clínica. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. 188 p.

NEVES, D. V. et al. Fissura labiopalatina no âmbito do trabalho e gênero. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE FONOAUDIOLOGIA, 26., 2019, Belo Horizonte. Anais [...] São Paulo: Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia, 2019. http://www.sbfa.org.br/portal/anais2019/trabalhos_select.php?id_artigo=11690&tt=SESS%C3%83O%20DE%20P%C3%94STERES. Acesso em: 17 jun. 2020.

ONU BRASIL – Organização das Nações Unidas Brasil. O que são direitos humanos? Plataforma ONU Brasil, c2014. Disponível em: https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/. Acesso em: 16 jun. 2020.

ORIGEM DA PALAVRA – Palavra fenda, furos, frinchas, frestas. Plataforma Origem da Palavra, c2014. Disponível em: https://origemdapalavra.com.br/palavras/fenda/#:~:text=FENDA%20%E2%80%93%20do%20Latim%20findere%2C%20%E2%80%9C,%E2%80%9Cabertura%20ou%20fenda%20estreita%E2%80%9D. Acesso em: 07 jul. 2020.

PEGORARO-KROOK, M.I.; MARINO, V.C.C.; DUTKA, J. C.R. Avaliação das alterações de fala na fissura labiopalatina e disfunção velofaríngea. In: SILVA, H. J. et al. (org.). Tratado de Motricidade Orofacial. São José dos Campos: Editora Pulso Editorial, 2019. cap. 50, p. 691-702.

PEREIRA, M. G. A seção de método de um artigo científico. Epidemiol Serv. Saude, Brasília, v. 22, n. 1, p. 183-184, mar. 2013.

PETERSON-FALZONE, S. J.; HARDIN-JONES, M. A.; KARNEL, M. P. Cleft palate speech. 3. ed. St Louis: Mosby, 2001. 123-147 p.

PINTO, R. R.; OLIVEIRA, F. P. TRINDADE-JUNIOR, A. S. Qualidade de vida em adultos com fissura labiopalatina. Bol Acad Paulista de Psicologia, São Paulo, v. 32, n. 82, p. 75-87. 2012.

RALLA, E. T. L.; BERBERT-CAMPOS, C; Pessoa com fissura labiopalatina e seu reconhecimento como pessoa com deficiência: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos no plano global e no âmbito interno do Brasil. CONPEDI LAW REVIEW, v. 3, n. 2, p. 219-239, jul./dez. 2017.

RODRIGUES, R. R.; BUENO. F. B. S. da. O projeto de Lei n 11.217/2018 e o reconhecimento da fissura labiopalatina como deficiência: Um debate a céu aberto. Rev. Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR. Umuarama. v. 22, n. 1, p. 99-110, jan./jun. 2019.

SILVA, M.S.R.; MACHADO, M.A.M.P. Qualidade de vida em idosos com fissura labiopalatina: revisão de literatura. In: CONGRESSO FONOAUDIOLÓGICO DE BAURU, 26., 2019, Bauru. Anais [...] Bauru: Faculdade de Odontologia de Bauru da Universidade de São Paulo, 2019. http://www.cofab.fob.usp.br/wp-content/uploads/26-Anais-XXVI-COFAB-2019.pdf. Acesso em: 17 jun. 2020.

SILVA, M. S. R. et al. Cleft lip and palate in the social evironment and gender. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE FSSURAS OROFACIAIS E ANOMALIAS RELACIONADAS, 6., 2019, Bauru. Anais [...] Bauru: Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais da Universidade de São Paulo. 2019. http://hrac.usp.br/wp-content/uploads/2020/01/ebook_anais_6o_simposio_internacional_pg_hrac_2019.pdf. Acesso em: 17 jun. 2020.

SPINDOLA, R. O reconhecimento da fissura labiopalatina como deficiência no ordenamento jurídico brasileiro. 2019. 81 p. Tese (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2019.

SPÓSITO, C.; GRACIANO, M. I. G. A pessoa com fissura labiopalatina: concepção sobre deficiência e viabilização de direitos.

Temas sobre Desenvolvimento, São Paulo, v. 16, n. 95, p. 245-251, 2009.

SOUZA, J M P de; BUCHALLA, Cássia Maria; LAURENTI, Ruy. Estudo da morbidade e da mortalidade perinatal em maternidades: iii anomalias congênitas em nascidos vivos. Revista de Saude Publica, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 5-12, 1987.

TRINDADE, I. E. K.; SILVA FILHO, O. G. Fissuras labiopalatinas: uma abordagem interdisciplinar. 1. ed. São Paulo: Livraria Santos Editora, 2007.

VÁSQUEZ, D.; DELAPLACE, D. Políticas públicas na perspectiva de direitos humanos: um campo em construção. Revista internacional de direitos humanos. v. 8, n. 14, p. 35-65, jun. 2011.

A DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO HOSPITALAR EM TEMPOS DE PANDEMIA: A EXPERIÊNCIA DE PROFISSIONAIS DO SERVIÇO SOCIAL EM HOSPITAIS DE REFERÊNCIA DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA-CE

Aline de Araújo Martins
Josivanda Costa Gomes
Emanuelli Régia Pereira Lourenço

INTRODUÇÃO

Com a Constituição Federal de 1988 a saúde foi uma das áreas em que os avanços legais foram mais significativos. O Sistema Único de Saúde (SUS), integrante da Seguridade Social e uma das proposições do Projeto de Reforma Sanitária, foi regulamentado em 1990 pela Lei Orgânica da Saúde (LOS, LEI 8.080/90).

Em seu artigo 3° a lei 8.080 dispõe que os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e

serviços essenciais. Assim, o conceito ampliado de saúde compreende o indivíduo em sua integralidade.

Para a promoção, proteção e recuperação da saúde, cabe ao Estado formular e executar de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos. Portanto, fica claro que a saúde não significa apenas a ausência de doença, mas deve levar em consideração diversa outras necessidades humanas e sociais.

A partir desse conceito ampliado de saúde percebe-se que é de fundamental importância a articulação das diversas políticas públicas para, assim, garantir a efetivação dos direitos dos cidadãos. É por esse motivo que a política de saúde atua a partir da perspectiva interdisciplinar e multiprofissional.

O assistente social é um profissional que compõe as equipes de saúde, tendo em vista que sua atuação se dá sobre as diversas expressões da questão social, atuando na perspectiva da efetivação dos direitos humanos, uma vez que os pacientes que chegam até uma unidade de saúde apresentam diversas determinações sociais que perpassam o processo saúde-doença.

Em se tratando de um contexto de pandemia, especificamente a do coronavírus, faz-se necessária a reflexão de como esse cenário tem se repercutido no ambiente hospitalar e quais os desafios para os profissionais da saúde no que se refere ao atendimento de qualidade, mesmo com todas as dificuldades e limitações, visando à garantia de direitos dos pacientes, bem como dos seus familiares e/ou cuidadores. Desse modo, o assistente social tem um papel fundamental no que diz respeito à viabilização de direitos, já que um dos seus princípios profissionais é a defesa intransigente dos diretos humanos.

O artigo tem como objetivo, a partir de uma pesquisa bibliográfica, documental e empírica, apresentar a experiência de três profissionais de Serviço Social que atuam em hospitais de referência no atendimento de pacientes que desenvolveram a Covid-19 de forma mais grave, exigindo a internação. Os espaços socio-ocupacionais são: uma unidade hospitalar de urgência e emergência, um hospital de campanha e uma Unidade de Pronto Atendimento (UPA). Serão apresentadas principais demandas dos pacientes e familiares, as dificuldades en-

frentadas por estes profissionais e as possibilidades de atuação visando à garantia de direitos.

1. O SERVIÇO SOCIAL NA SAÚDE: atuação na perspectiva da garantia de direitos

Como profissão inserida na sociedade, as grandes transformações na década de 1980 e 1990 impactaram sobremaneira na atuação do assistente social. O processo de luta pela redemocratização com a intensa participação de diversos movimentos sociais e entidades de classe, o amadurecimento das ideias da Reforma Sanitária e a Constituição Federal de 1988, são expoentes desse tempo de efervescência política (BRAVO E MATTOS, 2004).

Contudo, a década de 1990 oscila entre avanços e retrocessos, no que diz respeito à implementação de direitos sociais. As ideias neoliberais ganham espaço com a eleição presidencial de Fernando Collor de Melo, Itamar Franco (presidente que assumiu após o impeachment de Collor) e Fernando Henrique Cardoso. Ademais, se tem as pressões internacionais oriundas do Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional por uma política estatal menos interventora. No entanto, esta década é marcada por diversas conquistas regulatórias, especialmente na Seguridade Social, composta pelas políticas de saúde, assistência social e previdência social.

Por estes múltiplos movimentos, nesta época, os profissionais de saúde foram colocados numa dicotomia: de um lado, o movimento sanitarista e as ideias de universalização das políticas sociais e a garantia dos direitos sociais e do outro com o movimento privatista e os pensamentos de focalização das políticas sociais, refilantropização dos serviços de saúde e intervenção mínima do estado (MATOS, 2001).

Em se tratando do Serviço Social, nesse contexto de disputa desses dois projetos de condução das políticas sociais, projeto de universalização e privatização, os profissionais passam a se posicionar a favor do primeiro, comprometendo-se com a luta pela defesa intransigente dos direitos humanos. Assim, tem-se a implantação do Código de ética, Resolução CFESS nº 273/93, e da Lei de regulamentação da profis-

são de Serviço Social, LEI 8.662/93, representando o amadurecimento ético-político, teórico-metodológico e técnico-operativo da profissão. Estes marcos legais coadunam-se ideologicamente aos ideais do Movimento Sanitário. Este movimento, portanto, norteia a atuação dos assistentes sociais na Saúde (BRAVO, 2001).

A Constituição Federal de 1988 traz em seu art. 3º que são determinantes e condicionantes de saúde a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. Essa compreensão significa uma proposta de ampliação do conceito de saúde, antes pautada no binômio saúde-doença.

Este conceito ampliado de saúde, largamente debatida pelos sanitaristas desde meados da década de 1970, e já mencionados anteriormente neste trabalho, serve de base para a atuação do assistente social. Este profissional trabalha, segundo Iamamoto (1998), com o conjunto das expressões das desigualdades presentes na sociedade, inerentes ao modo de produção capitalista e na busca de estratégias político-institucionais para o seu enfrentamento.

No que se refere ao papel assistente social no âmbito da saúde, o atendimento direito ao usuário se apresenta de forma preponderante nos diversos espaços ocupacionais, desde a atenção primária até a alta complexidade. Exige-se, portanto, um rol de competências a serem desenvolvidas com vistas a dar resolubilidade às demandas apresentadas. Sendo assim:

> As ações a serem desenvolvidas pelos assistentes sociais devem transpor o caráter emergencial e burocrático, bem como ter uma direção socioeducativa por meio da reflexão com relação às condições sócio históricas a que são submetidos os usuários (CFESS, 2010, pg 43).

Dessa forma, uma das exigências atribuídas a estes profissionais é a capacidade de leitura ampliada da realidade, levando em consideração o contexto sócio-econômico em que os usuários estão inseridos bem como em suas questões vivenciais tais como: desemprego, violência urbana, insegurança alimentar, risco habitacional, dentre outras.

Essa visão ampla, á luz do pensamento de Martinelle (2011) leva o profissional a perceber para além das diferenças sociais e das necessidades dos usuários, fazendo com que o assistente social lance o olhar nas capacidades inerentes ou que podem ser desenvolvidas pelos sujeitos tanto no contexto hospitalar quanto em sua própria comunidade por intermédio das redes de apoio. Tal postura corrobora para proteção e autonomia dos sujeitos frente as suas questões.

Outras atribuições, segundo o documento que traz os parâmetros de atuação do assistente social na saúde (CFESS 2010), são também solicitadas aos assistentes sociais na saúde, tais como: construir perfil socioeconômico dos usuários para propor ações interventivas em situações que envolvam fragilização ou rompimento de vínculos familiares, violações de direitos dentre outros. Compreende-se assim, no entendimento de Martinelle (2011), que se é no cotidiano em que são forjadas as vulnerabilidades, é igualmente nele, em que se geram suas formas de superação.

É de competência do profissional em questão, entre outras, ampliar o acesso a direitos sociais por meio da elaboração de relatórios e estudos sociais, que podem servir de subsidio para a construção de laudos e pareceres na perspectiva da garantia de direitos e acesso a serviços sociais e de saúde. Acrescenta-se, segundo Bravo (2001), que o conhecimento e articulação com rede de serviço socioassistencial, especialmente na esfera da seguridade social, torna-se imperativo para ampliação do acesso dos usuários a serviços sociais e a direitos a estes garantidos pela constituição e demais legislações.

Apreende-se também como competência no âmbito da saúde trabalhar de forma articulada com a equipe de saúde, prestar a esta informações úteis para uma melhor compreensão do usuário e suas demandas, acrescentar o preenchimento do prontuário do paciente com dados importantes, colocando a equipe a par da intervenção do Serviço Social junto àquele sujeito e sua família, preservando, entretanto, o sigilo profissional.

Devido a suas múltiplas funções, o assistente social tem tido, por vezes, dificuldades de compreensão por parte da equipe de saúde das suas reais atribuições e competências privativas em meio à dinâmica de

trabalho exigidas nas unidades de saúde. Tal situação tem exigido um dialogo mais estreito com a equipe para esclarecer os limites e possibilidades do Serviço Social, contudo não tem impedido os Assistentes Sociais de se colocarem como membros atuantes destes grupos.

2. SERVIÇO SOCIAL E DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO HOSPITALAR NO CONTEXTO DA PANDEMIA: relato de experiência

Até aqui, apresentou-se as mudanças sociais que culminaram no modelo de saúde que temos hoje, o Sistema Único de Saúde (SUS), e situamos o Serviço Social como uma profissão inserida na saúde na perspectiva de considerar os determinantes e condicionantes que perpassam o processo saúde-doença visando o atendimento integral ao usuário.

Como foi dito anteriormente, o assistente social atende pessoas que apresentam diversas vulnerabilidades sociais, dentre elas: vítimas de violência doméstica e comunitária, pessoas em situação de rua, idosos sem referência familiar, usuários de substâncias psicoativas, crianças e adolescentes vítimas de negligência e de abuso ou exploração sexual, dentre outras, o que torna o fazer profissional bastante desafiador.

Do final de 2019 para o começo de 2020 o mundo tem vivenciado uma pandemia do novo coronavírus SARS-CoV-2, que é uma família de vírus que causa doenças respiratórias por meio da Covid-19[14], que tem imposto mudanças no modo de vida da população, tendo esta que viver em medida de isolamento social. No ambiente hospitalar a covid-19 também fez com que a dinâmica fosse modificada, se repercutindo para os profissionais, pacientes, familiares e cuidadores.

Se a atuação do assistente social no âmbito hospitalar já é bastante desafiadora devido às demandas que chegam até a este setor, em um cenário pandêmico isso se intensifica, o que exige dos profissionais de Serviço Social ainda mais responsabilidade, comprometimento com o acesso dos cidadãos aos direitos, além de uma postura mais resolutiva. Assim, será apresentada neste tópico a atuação de assistentes sociais

14 Informações extraídas do site https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca. Em 12/07/2020

em hospitais de referência no atendimento a pacientes que desenvolveram a Covid-19, que se deram em uma unidade hospitalar de urgência e emergência, um hospital de campanha e uma Unidade de Pronto Atendimento (UPA).

Na cidade de Fortaleza, Ceará, diversas unidades de saúde tiveram que se readequar para atender pacientes com covid-19, pois os hospitais de referência em doenças infectocontagiosas não deram conta sozinhos de atender a grande quantidade de pacientes doentes. Assim, as unidades básicas de saúde passaram a atender pacientes com sintomas mais leves e as Unidades de Pronto Atendimento (UPA) e hospitais de urgência e emergência passaram a receber pacientes com insuficiência respiratória aguda grave.

Foi criado também um hospital de referência de competência estadual, Hospital Leonardo da Vinci, e um hospital municipal de Campanha, que foi construído no estádio de futebol Presidente Vargas (PV), conhecido como Hospital de Campanha PV. Este hospital de campanha, que antes foi palco de alegria e de inúmeras vitórias vivenciadas pela sociedade enquanto torcia por seus times em inúmeras partidas de futebol, tornou-se um espaço que recebeu diversas vidas acometidas pelo coronavírus.

Novas metodologias sobre as medidas de prevenção para garantir o não avanço e aumento de casos do novo coronavírus, no que tange ao atendimento a população usuária nos hospitais e distintas instituições, foram pensadas e (re) criadas para atender as demandas. Assim, novos espaços sócio-ocupacionais surgiram, exigindo a contratação de diferentes profissionais para compor equipes multiprofissionais/interdisciplinar de saúde.

Destaca-se, assim, que ao mesmo tempo em que esses novos espaços de trabalho se abriram para os profissionais, as contratações se deram, em grande parte, por condições extremamente frágeis, das quais podem ser citadas: formas de contratações por contratos temporários e terceirizados, salários baixos, equipamentos de proteção individual insuficientes, falta de ganho de insalubridade para algumas categorias, sobrecarga dos plantões, entre outras.

Tavares (2009) em suas análises reflete que esse tipo de trabalho precarizado

> Gera mais oportunidades para a classe trabalhadora, capital e Estado criam mecanismos que enfraquecem a forma contratual de trabalho com carteira assinada e proteção social, substituindo-a por formas aparentemente autônomas, como a cooperativa, o trabalho domiciliar, a prestação de serviços, o trabalho parcial, temporário etc., transferindo custos variáveis e fixos para o trabalhador e ainda, em muitos casos, usurpando direitos sociais. (TAVARES, 2009, p. 16).

Os assistentes sociais compõem esse quadro de profissionais que atuam nas unidades hospitalares com pacientes da covid-19, uma vez que para além da recuperação da doença os pacientes apresentam demandas sociais. Do mesmo modo há um trabalho voltado às famílias, acompanhantes e cuidadores, pois no momento da internação estes não podem estar ao lado do seu paciente, tendo em vista a facilidade da propagação do vírus e os danos que ele traz, recorrendo ao Serviço Social para que seja viabilizado o direito à informação do seu estado de saúde entre outras informações.

O assistente social que atua no âmbito na perspectiva da viabilização dos direitos humanos dos pacientes, o que exige ações que se estendam para além do ambiente hospitalar. Daí a necessidade de uma atuação interligando as diversas políticas setoriais, para que garanta que o paciente ao receber alta da unidade hospitalar tenha um ambiente seguro para continuar seu tratamento de saúde. Assim, o paciente deve estar tanto de alta médica quanto de alta social (CFESS, 2010).

No contexto hospitalar marcado pela covid-19 as demandas se intensificaram, pois houve uma mudança também na funcionalidade de diversos equipamentos sociais, o que trouxe uma dificuldade para a atuação intersetorial, como é o caso de pacientes em situação de rua, idosos sem referência familiar, pessoas com transtornos mentais e outros agravos à saúde, dentre outras situações de vulnerabilidade, que necessitam de encaminhamento para outras políticas para o atendimento de suas necessidades. Assim, o assistente social precisa atuar tendo em vista a articulação das dimensões teórico-metodológicas, ético-políticas e técnico operativas da profissão, para que sua atuação se dê para além de uma rotina burocrática e rotineira.

Acrescenta-se também a necessidade de o assistente social ressignificar sua prática profissional para viabilizar os direitos dos pacientes, como por exemplo, utilizando-se dos atendimentos remotos, como de aparelhos celulares e tabletes, para facilitar o contato da família com seu paciente, como também com a equipe plantonista. Além disso, teve que se readequar às novas normas e rotinas hospitalares.

O assistente social no ambiente hospitalar atua também democratizando informações sobre acesso aos direitos dos pacientes. Uma das grandes demandas dos familiares dos pacientes internados com covid-19 refere-se ao acesso do paciente a um leito de UTI por via judicial. Assim, esse profissional presta orientações e realiza encaminhamentos para que esse, dentre outros direitos, sejam alcançados.

Além de ter que lidar com a intensificação das demandas dos pacientes e seus familiares, os assistentes sociais também lidam com a pressão por ações resolutivas, com a sobrecarga dos plantões, com o retrocesso no que tange aos direitos trabalhistas. Além disso, atuam em um ambiente de trabalho bastante desgastante e estressante, não só no que se refere à questão física, mas também emocional.

Diante do exposto, observa-se que apesar das mudanças e do cenário caótico vivenciado pelos profissionais da saúde no contexto da covid-19, e aqui enfatizando o assistente social, há uma intensificação das demandas que se apresentam ao cotidiano de trabalho, o que exige ações mais propositivas e resolutivas. Porém, isso não significa que tais ações caiam na rotina e burocracia, deixando de ver o paciente em sua integralidade. Assim, deve-se reafirmar o compromisso profissional com uma atuação que culmine na efetivação dos direitos humanos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste estudo objetivou-se por meio de uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo, conhecer a realidade vivenciada por assistentes sociais que atuam em unidades hospitalares que recebem pacientes que desenvolveram a covid-19.

Pode-se destacar que a atuação como assistente social na linha de frente da Covid 19, mostrou-se cada vez mais árdua e intensa,

exigindo desse profissional ações ainda mais inovadores, propositivas e resolutivas.

O Serviço Social está dentro da divisão social e técnica do trabalho coletivo, sobretudo nos processos de trabalho que tem por alvo a produção e reprodução social da vida das classes subalternas em nossa sociedade a partir dos novos contornos da questão social. No campo da saúde, e mais especificamente no âmbito hospitalar, esta profissão tem um papel imprescindível para a garantia dos direitos humanos dos pacientes.

Para que a atuação do assistente social esteja em consonância com a efetivação de direitos, exige-se do sujeito profissional uma leitura da realidade em sua conjuntura estrutural e organizacional, uma vez que as demandas representadas são diversas e exigem respostas rápidas e resolutivas, mas que, ao mesmo tempo, garantam direitos.

Por fim, espera-se que este artigo proporcione além do conhecimento teórico, a produção de mais pesquisas, dando continuidade ao assunto tanto no campo dos direitos sociais e das políticas públicas, quanto em relação à atuação do assistente social nesses espaços, uma vez que este se constitui em um agente profissional imprescindível para a luta e efetivação dos direitos humanos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____ Lei nº **8.080, 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.

_____ **Lei nº 8.142, de 28 de Dezembro de 1990**- Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências.

_____. **Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020**.- Dispõe sobre as medidas para enfretamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735

BRAVO, Maria Inês. **Política de Saúde no Brasil Serviço Social e Saúde**: Formação e Trabalho Profissional Política de Saúde no Brasil. Brasília, 2001. Disponível em http://www.fnepas.org.br/pdf/servico_social_saude/texto1-5.pdf 2001 Acesso em 09 jul 2020

BRAVO, Maria Inês S; MATOS, Maurílio Castro de. Reforma sanitária e projeto ético-político do Serviço Social: elementos para o debate In. Bravo, Maria Inês Souza; Vasconcelos, Ana Maria de at al. **Saúde e serviço social**. Rio de Janeiro, Cortez, 2004. p.25-47.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. Lei de Regulamentação da Profissão de Assistente Social. **Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993**. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências.

_____.CFESS. Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais. **Resolução CFESS nº 273, de 13 de março de 1993**, com as alterações introduzidas pelas Resoluções CFESS nº 290/1994 e n. 293/1994.

_____. **Lei nº 13.979**, de 06 de fevereiro de 2020- Dispõe sobre as medidas para enfretamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

_____. **Parâmetros para atuação de assistentes sociais na política de saúde**. Brasília: CFESS, 2010.

IAMAMOTO, M. V. **Renovação e conservadorismo no Serviço Social**. Ensaios críticos. São Paulo: Cortez, 1992.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O serviço social na contemporaneidade**: trabalho e formação profissional/Marilda Villela Iamamoto. – 26. Ed. – São Paulo, Cortez. 2015.

_____; CARVALHO, Raul. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil**. Esboço de uma interpretação histórico/metodológica. 10. ed. São Paulo: Cortez/CELATS, 1995.

MARTINELLI, Maria Lúcia. **O trabalho do assistente social em contextos hospitalares**: desafios cotidianos. Serv. Soc. Soc., São Paulo , n. 107, p. 497-508, set. 2011 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000300007&lng=pt&nrm=iso. acessos em 10 jul. 2020.

MATOS, Maurílio. A Saúde no Brasil: Reforma Sanitária e Ofensiva Neoliberal. In: BRAVO, Maria Inês e PEREIRA, Potyara. **Política Social e Democracia**. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UERJ, 2001.

TAVARES, M. A. **Os fios invisíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2002.

YAZBEK, Maria Carmelita. **A Política Social brasileira nos anos 90**: a refilantropização da "Questão Social". Cadernos ABONG, Série Especial, Subsídios à Conferência Nacional de Assistência Social, n. 3, out. 1995.

LOGOTERAPIA: PRINCIPAIS FUNDAMENTOS E PRÁTICA ELEMENTAR

Jaime Batista Cosmo Filho

INTRODUÇÃO

O senso comum dentro da área de psicologia diz que é impossível descrever em apenas um artigo toda a base teórica e pratica de uma psicoterapia. Sem dúvida, esta afirmação tem suas verdades, mas, por outro lado, aqui será demonstrado que mesmo com tamanha complexidade de trabalho e pesquisa, um bom artigo, se trabalhado muito bem, pode sim mostrar, não toda a base teórica e pratica, mas seus pontos fundamentais para uma compreensão desta psicoterapia em questão.

Viktor Frankl, pai da logoterapia, é sem duvida um dos maiores nomes quando se trata de psicoterapia. Em seus escritos, Frankl, deixou bases fundamentais à posterioridade para que esta desenvolvesse uma boa psicoterapia usando a logoterapia como principio de sua pratica. Desta forma, a compreensão de sua teoria se mostra extremamente necessária, isto é, para um bom desenvolvimento desta psicoterapia, a compreensão destes termos e conceitos deve acontecer de forma clara e efetiva, não há outro modo.

Desta forma, o objetivo deste texto é apresentar de forma sucinta as bases fundamentais da teoria da logoterapia e apresentar uma técnica que contribuirá com a compreensão geral da prática desta teoria.

Para que isso seja possível o seguinte caminho será seguido: Primeiramente serão descritas as bases fundamentais da teoria, sendo estas, as três dimensões do homem que Frankl definiu, mostrando seu foco na dimensão noética; a descoberta do sentido, da qual é o ponto chave para a prática terapêutica, mostrando que o sentido para o homem é essencial; apresentaremos aquilo que Frankl definiu como autodistanciamento e autotranscêndencia, que são formas de o homem ultrapassar a si mesmo; a importância da liberdade para o desenvolvimento do homem; a necessidade de tensão ou noodinamica; a diferença entre sentido e êxito; e, por fim, o que pode acontecer ao homem diante da perda do sentido. Logo depois iremos apresentar como é trabalhado o sentido no processo terapêutico em si, e, por fim, uma técnica fundamental para a logoterapia, o questionamento socrático, e a partir desta, tentar apresentar como funciona a pratica elementar da logoterapia como um todo.

1. BASES FUNDAMENTAIS

Neste capitulo será trabalhado sobre aquilo que Frankl definiu como dimensões fundamentais do ser humano; conceitualização dos fenômenos, assim como seu foco terapêutico diante dos mesmos.

1.1 AS TRÊS DIMENSÕES E A DESCOBERTA DO SENTIDO

Frankl em seus anos de experiência percebeu que nem todos os fenômenos do ser humano podem ser explicados por meio de uma concepção puramente mecanicista, isto é, concepções diretamente ligadas à ação e reação, como são as dimensões psicológicas, biológicas ou sociais. Diante disso definiu uma nova dimensão, sendo esta a dimensão Noética, que através da tradução do grego Nous, significa Espírito, ou seja, se trata do âmbito fenomenológico da alma humana, que não pode, de forma alguma, ser reduzido ao âmbito Biológico, Psíquico ou Social.

Esta ultima dimensão é o ponto central de sua teoria, pois é ali que Frankl viu uma falta da pratica terapêutica como um todo, ao observar e estudar teorias e terapias como a de Sigmund Freud, Alfred Adler e

muitas outras mundo a fora. Frankl percebeu que em nenhum lugar havia alguma terapia baseada em trabalhar os pontos noéticos do ser humano e, é exatamente este ponto fundamental que, para Frankl "O homem é efetivamente uma unidade e uma totalidade corpóreo-psíquico-espiritual" (FRANKL, 2012, p. 62). Sendo assim:

> É nessa dimensão espiritual que se localiza a tomada de posição, em face das condições corporais e de existência psíquica, além das decisões pessoais de vontade, intencionalidade, interesse prático e artístico, criatividade, senso ético e a compreensão do valor (GUEDES & GAUDÊNCIO, 2012, p 30)

Sendo assim, para Frankl, esta dimensão noética é inevitavelmente existente, pois é ai que se encontra os aspectos especificamente humanos, sendo estes, o senso de valores, as intenções e decisões pessoais, entre outras.

Frankl define o Sentido em duas categorias diferentes, isto é, sentido ontológico e sentido existencial, ambos se relacionam de forma geral, mas, ao trabalharmos dentro da prática da logoterapia, estas duas categorias tomam funções diferentes, sendo elas:

a. Sentido Ontológico: É direcionado completamente a um ser criador, ou seja, é um sentido literalmente religioso, do qual o homem que pergunta "por que existo?" pergunta a alguém transcendente que conhece os motivos ontológicos para a criação deste homem. Este sentido é ligado inteiramente à religiosidade.

b. Sentido Existencial: Este sentido é o que um homem pode dar a uma situação concreta de sua vida. Trata-se da resposta à pergunta: que sentido esta tendo minha vida? Ao observar a categoria anterior, vemos uma categoria que ultrapassa infinitamente o circulo pessoal e concreto, enquanto no Sentido Existencial, por outro lado, se trata de uma pessoa concreta, de uma questão pessoal de si para si.

A relação entre estas duas categorias são de extrema complexidade, pois, percebe-se que só é possível trabalhar de forma concreta no sentido existencial, enquanto no sentido Ontológico, terapeuticamente, não tem uma relevância primaria. Gengler comenta que "na clinica se observa que" e continua:

> Há uma relação entre o Sentido Existencial e o sentimento de bem-estar psicológico. Por outro lado, o sentido ontológico carece totalmente de influencia sobre a vida psicologia desde um ponto de vista terapêutico. O Sentido Ontológico só incide favoravelmente no âmbito psíquico, quando acompanhado de um Sentido Existencial. (GENGLER, J. 2009 p 4, TRADUÇÃO NOSSA)

Isto é, há uma obvia relação entre estas duas categorias de sentidos, mas a que importa à um logoterapeuta é a existencial, pois essa pode ser trabalhada concretamente dentro da terapia, mas como complemento que o Sentido Ontológico, pode-se ter boa influência na alma humana desde que este esteja acompanhado de um sentido existencial.

A relação do terapeuta diante destas duas categorias de sentidos é, segundo Gengler :

> A reação do terapeuta diante da concepção pessoal do paciente quanto ao Sentido Ontológico é de respeito profundo para com suas crenças, mas em seguida diz ao paciente que a resposta para esta pergunta vai mais alem do que a psicologia pode abarcar. Desta maneira de responder do terapeuta ao paciente o torna mais humano (esta aproximação surge do reconhecimento honesto por parte do terapeuta ao compartilhar com o paciente a mesma essência humana, não pode se pronunciar com certeza no que o Sentido Ontológico concerne). Daí por diante ele se foca nas questões em torno do Sentido Existencial. (GENGLER, J. 2009 p 4, TRADUÇÃO NOSSA)

Observa-se desta forma, que o logoterapeuta tem profundo respeito por estas questões de Sentido Ontológico do paciente, e mostra que, mesmo em sua posição de terapeuta, este sentido é inacessível a ele, fazendo assim, com que o paciente sinta-se mais próximo ao terapeuta, por compreender que há muitas coisas no céu e na terra que ultrapassam a compreensão.

Frankl sobre estes conceitos de Sentido deixa claro esta importância fundamental, dizendo que "O descobrimento do Sentido é,

por excelência, o foco mais essencial da psicoterapia"(FRANKL, V. 2015, TRADUÇÃO NOSSA) isto é, a busca pelo sentido é uma necessidade primaria no homem, é um "interesse primário do ser humano" (FRANKL, 2005, p. 23), "o esforço mais básico do homem na direção de encontrar e realizar sentidos e propósitos" (FRANKL, 2011, p. 50), ou seja, o homem vive pela realização de seus sentidos e propósitos, sem esta busca e realização, o homem perde aquilo que lhe é mais caro.

1.2 AUTO-DISTANCIAMENTO E AUTO-TRANSCENDÊNCIA

Frankl, ao descrever aquilo que chamou como auto-transcendência escreveu que esta deriva do "fato de que o ser humano sempre aponta e se dirige para algo ou alguém diferente de si mesmo — seja um sentido a realizar ou outro ser humano a encontrar" (FRANKL, 2008, p. 135), isto é, o homem sempre esta superando as barreiras biopsicossociais, estas influências são superadas de forma que, ao abrir seus olhos para algo além de si mesmo, o homem transcende essas barreiras de condicionamento dedicando-se a uma causa ou a alguém.(FRANKL, 2008, 2011; SILVEIRA & MAHFOUD, 2008)

Já o amor, para (FRANKL, 1990), nada mais é do que ver o outro com olhos sinceros, olhos que observam a verdade e a aceita como ela é. Mais do que isso, é ver aquilo que a outro é, e ver suas potencialidades, aquilo que ele ainda não é, mas pode vir a ser, é o amor como possibilidade; nas palavras de Frankl:

> Amor é a única maneira de captar outro ser humano no íntimo da sua personalidade. Ninguém consegue ter consciência plena da essência última de outro ser humano sem amá-lo. Por seu amor a pessoa se torna capaz de ver os traços característicos e as feições essenciais do seu amado; mais ainda, ela vê o que está potencialmente contido nele, aquilo que ainda não está, mas deveria ser realizado. Além disso, através do seu amor a pessoa que ama capacita a pessoa amada a realizar estas potencialidades. Conscientizando-a do que ela pode ser e do que deveria vir

> a ser, aquele que ama faz com que estas potencialidades venham a se realizar (FRANKL 2008, P. 136)

Ou seja, o amor é a consciência das potencialidades do ser amado, é enxergar as capacidades latentes daqueles que amamos e, desta forma, a única maneira de compreender realmente o outro.

Também, em seus estudos, Frankl nos dá a definição daquilo que chamou de auto-distanciamento, do qual pode derivar em duas categorias, que levam a um terceiro conceito por natureza e conclusão lógica: O auto distanciamento. Este pode aparecer de forma de Humor ou Heroísmo (FRANKL 2010) isto é, o primeiro é a capacidade de rir de si mesmo independente da trágica situação presente; já o segundo é a capacidade de superar corajosamente as situações trágicas da vida.

Estas duas formas estão ligadas ao auto-distanciamento, pois são reações de se distanciar de si mesmo, é se colocar como observador e ter em mente que as situações, mesmo desagradáveis, são passageiras, mas o eu, o sujeito que vive essas situações não é passageiro, ele é o centro de consciência do qual as situações e experiências irão passar, mas este sempre vai se manter presente.

Por fim, sobre esses dois conceitos, o auto-distanciamento e a auto-transcendência, chega-se logicamente ao terceiro conceito comentado anteriormente: a auto-compreensão. Diante de um acontecimento trágico ou de qualquer outro tipo, o sujeito capaz de se autotranscender e auto distanciar, consegue observar a situação com melhores olhos, com mais calma e maior compreensão, para assim agir da melhor forma possível, a auto-compreensão que Frankl descreve, é a compreensão de sua situação através das formas de distanciamentos descritas acima.

1.3 LIBERDADE COMO CARACTERÍSTICA FUNDAMENTAL DO SER HUMANO E A NECESSIDADE DE TENSÃO(NOODINAMICA)

Frankl, ao se deparar com o sentido de vontade e liberdade, colocará estes conceitos em lugares opostos ao pandeteísmo (FRANKL, 2008, p. 153), ou seja, oposto a visão de que o homem é incapaz de

tomar uma posição diante dos condicionamentos que o influênciam. Frankl deixa claro que o homem não é isento destes condicionamentos, que o homem não é completamente livre deles, mas também deixa claro que estes condicionamentos não são de maneira alguma determinantes, isto é, eles influenciam, mas não determinam a ação humana. Motra-se, assim, a clara ligação entre a liberdade e a responsabilidade, pois, se o homem não é determinado por causas exteriores, ele se torna, assim, completamente responsável por suas ações. Para Frankl, estas duas características, liberdade e responsabilidade, são inseparáveis, para ele, o conceito de liberdade e o de responsabilidade se fundamenta em:

> Um conceito negativo, que demanda um complemento positivo. Este é a responsabilidade, que possui dois referentes intencionais. Pode significar um sentido cuja realização somos responsáveis e, também, pode dizer respeito a um ser por quem somos responsáveis. [...] A liberdade pode corromper-se em mera arbitrariedade, a menos que seja vivida nos termos de uma responsabilidade. Eu costumo dizer que a Estátua da Liberdade, na Costa Leste dos Estados Unidos, deveria ter, como complemento, uma Estátua da Responsabilidade na Costa Oeste. (FRANKL, 2011, p. 66)

Em outras palavras, a pessoa ao ter a liberdade de escolha e a liberdade de agir da forma que achar melhor, está completamente responsável por aquilo que escolhe e pela forma que age, pois já não há condicionamentos determinantes, não há em quem jogar a responsabilidade de suas ações além de si mesmo.

Para Frankl, o ser humano tem necessidade de tensões que façam sua vida evoluir, e a estas tensões nomeia como Noodinâmica, isto é, as tensões inevitáveis que se encontra conforme vive. Obviamente estas tensões não são, nem devem, ser exageradas, não deve-se querer uma vida de pura tensão, mas tensões das quais deixam a vida fluir, que a ajude a se desenvolver, nas palavras de Frankl:

> O homem tem necessidade de uma tensão específica, ou seja, daquele tipo de tensão que se estabelece entre o ser humano,

> de um lado, e, do outro, o sentido que ele deve realizar. [...] É claro que o homem não procura as tensões pelas tensões, mas, em particular, procura mais realizações que confiram sentido à sua existência.(FRANKL 2005, p. 87)

Desta forma, Frankl deixa claro que a vida se desenvolve no momento em "que se tenciona, seja por uma pessoa que me pergunta algo, seja por uma situação que encerra uma pergunta e clama por resposta" (FRANKL, 2011, p. 81). Na vida do homem são necessárias as tensões, pois é a partir das perguntas que nascem as respostas.

1.4 SENTIDO, ÊXITO E A PERDA DO SENTIDO

Ao descrever sobre o sentido, não se deve confundir com o mesmo significado de exito, pois, apesar de estarem relacionados, não trazem a mesma essência nem a mesma significação.

Êxito é algo que, ao buscar uma meta, ao andar em direção a um objetivo, consegue-se fazer com que esta meta, este objetivo seja alcançado, desta forma, quando alcançado temos êxito naquilo que buscou fazer.

O sentido, por outro lado, necessita que o êxito seja alcançado algumas vezes, mas não depende deste êxito como fundamento. O sentido é necessário, pois é aquilo que motiva a lutar, agir, acreditar e viver, mas ter êxito não esta ligado a estes sentimentos, apesar deste ser algo bom. Nas palavras de Gengler: "O essencial do Sentido é que se mantenha na realização de algo valoroso para a pessoa, independentemente se, ao final, a meta seja alcançada ou não. Não se trata de uma terapia do Êxito, mas uma terapia voltada a Existência."(GENGLER, J. 2009 p 4)

Por assim dizer, a essência do Sentido é a luta pela realização de algo que tenha valor diante dos olhos de quem esta agindo, não a busca do êxito em si, em outras palavras, o êxito é algo que pode ou não acontecer, não a base final do sentido, não é o um fim em si mesmo.

Frankl ao desenvolver sua teoria sobre o sentido e sua influência na alma humana, descreveu aquilo que denominou como a perda do sentido, vazio existencial ou Neurosis Noógena, que são neuroses que po-

dem afetar o individuo a partir da perda do sentido(FRANKL, 2008). Esta é descrita por Frankl como um transtorno na dimensão noética, um transtorno diretamente ligado a dimensão espiritual descrita nos capítulos acima, ou seja, é uma neurose propriamente derivada das funções espirituais do homem.

Por outro lado, a perda do sentido existencial não é uma doença por si mesma, nem mesmo uma doença que possa ser chamada de patológica, por isso uma pessoa que, de forma biopsicossocial, esteja completamente saudável, inclusive tendo muito dinheiro e desenvolvimento pessoal, possa estar frustrada existencialmente (FRANKL, 2012). Mas de qualquer forma, não é de todo impossível que a perda do sentido provoque uma reação neurótica psicofísica chamada de neurose noogênica, isto é, "neurose originada a partir da dimensão noética" (DOURADO et al., 2010, p. 29). Nas palavras de Frankl: "embora não seja causado por nada patológico, este sentimento bem pode causar uma reação patológica; em outras palavras, é potencialmente patogênico" (FRANKL, 2008, p. 164).

Assim, para Frankl há vários casos dos quais o vazio existencial esta claramente se escondendo por trás de atitudes de fachada, isto é, o vazio existencial está mascarado por diversos tipos de compensações, como a ganância material, o sexo descontrolado, entre outros. (FRANKL, 2008). Isso releva, que a perda do sentido, a neurose noógena esta relacionada a diversos problemas dos quais são possíveis serem observados nos dias atuais.

2. A PRÁTICA ELEMENTAR E O PROCESSO PSICOTERAPÊUTICO

Aqui será apresentado como é trabalhado o Sentido no processo psicoterapêutico, a forma da qual ele é visto e que influencia tem no processo como um todo; será abordado também a técnica fundamental dentro do processo terapêutico da logoterapia, o questionamento socrático, pois esta técnica exemplifica toda sua prática terapêutica e, através desta técnica, é possível entender os objetivos primordiais da logoterapia. Em geral, será apresentado alguns conceitos fundamentais da pratica terapêutica da logoterapia já explicados em outros capitulos, mas desta vez aqui de forma pratica.

2.1 O SENTIDO NO PROCESSO PSICOTERAPÊUTICO

Para se trabalhar o Sentido dentro do processo logoterapeutico, as perguntas que o sujeito faz para Deus e para o mundo sobre o sentido de sua vida, deve ser invertido para si mesmo, isto é, deve-se acontecer o giro existencial que faz com que as perguntas desse sujeito sejam colocadas em uma posição contraria. Não é mais Deus, nem o mundo que lhe deve essas respostas, mas o próprio sujeito, ele se torna responsável por suas respostas. Desta forma, ele não esta mais no papel passivo de receptor da resposta, mas ativo no lugar de quem faz a pergunta e no lugar daquele que busca a resposta. Gengler sobre isto diz que:

> Nós estamos profundamente acostumados a fazer perguntas ao mundo, obrigando-o a nos responder. Em troca, no Giro Existencial, o ser humano se abre a sua situação concreta, e é ela que continuamente o questiona. Existencialmente a situação esta permanentemente perguntando ao ser humano, e em toda situação este pode se pronunciar desde sua essência e dar respostas da melhor maneira possível. O Giro Existencial é a disposição pessoal necessárias para a realização plena do sentido existencial, e esta realização depende da pessoa e de sua relação dialógica (GENGLER, J. 2009 p 4)

A importância da responsabilidade em buscar as repostas é extrema na logoterapia, desta forma, o trecho acima nos mostra que o ser humano diante da situação concreta deve se abrir aos questionamentos de si mesmo e, assim, se tornar responsável pela busca destas respostas, se tornar responsável diante da vida e de si mesmo.

2.2 O QUESTIONAMENTO SOCRÁTICO

Ao se estudar as técnicas fundamentais da prática da logoterapia, depara-se com uma técnica muito famosa, o questionamento socrático, que, para aqueles acostumados a outras abordagens, se lembrarão desta técnica como uma das mais importantes dentro da Terapia Cognitivo Comportamental(BECK, J. S. 2013). Embora, seja importante

lembrar aqui, que o questionamento socrático não é uma técnica exclusiva de algumas psicoterapias especificas, mas é uma técnica que há milênios nos acompanha como técnica filosófica e como ferramenta para a própria vida.

O questionamento socrático, como dito acima, é usado em diversas áreas mesmo fora da psicologia. No seu inicio se dá como técnica para o desenvolvimento da filosofia nos diálogos platônicos (Schleiermacher, F. D. 2002), e hoje depois de séculos e milênios, o questionamento socrático ainda é muito usado em muitas das áreas das ciências humanas, como a pedagogia, psicologia entre outras, mostrando assim, sua validade e eficiência em se trabalhar as questões humanas e para analisar de forma analítica pensamentos e crenças que desenvolvemos durante a vida, isto é:

> Colocamos o questionamento socrático em primeiro lugar em nossa lista de técnicas para modificar pensamentos automáticos, pois o processo de questionamento é a espinha dorsal das intervenções cognitivas para mudar pensamentos disfuncionais. (WRIGHT, JESSE H. et al. p85, 2018)

Mostra-se, desta forma, a clara validade e eficácia do questionamento socrático como técnica para o desenvolvimento da psicoterapia, sobretudo no processo de desenvolvimento da logoterapia.

Dentro da logoterapia o questionamento socrático se torna ainda mais essencial e seu encaixe se torna positivo, pois a logoterapia é trabalhada com seu foco direcionado ao ser, isto é, seu foco esta diretamente naquilo que o paciente vivencia, pensa e sente. Nas palavras de Paredes, a logoterapia é:

> uma proposta psicoterapêutica que se concentra em que a pessoa se faça consciente de sua propria liberdade de decisão, respondendo por si mesma diante de sua vida e assumindo a angustia que a prorpia liberdade trás(PAREDES, A. K. S. p 62, 2014, TRADUÇÃO NOSSA)

Em outras palavras, logoterapia significa tornar o paciente consciente de sua liberdade, mas também eternamente responsável por sua

própria vida, mostrando que, desta forma, o questionamento socrático é uma parte essencial para o desenvolvimento da psicoterapia, pois ele dá suporte nos pontos fundamentais da logoterapia.

O dialogo socrático, assim, se torna uma técnica extremamente eficaz ao fazer com que as pessoas reflitam e se sintam conscientes da responsabilidade, isto é, ele é um instrumento facilitador para a reflexão do paciente diante das questões de sua vida. Mas torna-se importante ressaltar que, para o desenvolvimento correto desta técnica, deve-se seguir métodos e formas corretas de se utilizar para que assim ela se torne eficaz.

Paredes(2014) deixa claro a importância da relação entre paciente e terapeuta, pois só através dessa boa relação se pode desenvolver a técnica, isto é, "Até mesmo quando a pergunta se mostra confrontadora, ou o apontamento irônico ou frustrante, se o amor está presente, serão escutados com os ouvidos do espírito para mobilizar a autoconsciência e a responsabilidade do paciente."(PAREDES, A. K. S. p 63, 2014, TRADUÇÃO NOSSA). Paredes(2014), também descreve que este estilo de dialogo que há entre o paciente e o terapeuta é algo comum, para a logoterapia, explicando não é como se o terapeuta estivesse confrontando o paciente, como seu rival, mas conversando e tentando entender suas incongruências e fazendo perguntas para buscar mais esclarecimento. Mas também explica que:

> Quando a relação terapeutica esta cimentada e há estabelecido um vinculo de confiança e abertura, as perguntas se tornam ainda mais incisivas e provocadoras, confrontando o paciente com seu modo de ser não autentico, buscando que da confusão do momento surja a claridade que ilumine a consciência, ajudando-o a transitar da angustia própria de sua responsabilidade (PAREDES, A. K. S. p 64, 2014, TRADUÇÃO NOSSA)

Estas características são bases fundamentais daquilo que se define como questionamento socrático. Ao compreender o questionamento socrático, sua eficácia e validade como técnica terapêutica, como ela funciona dentro da logoterapia e a sua importância para levar o pa-

ciente a refletir sobre sua vida, é possível entender a fundamentação da logoterapia como um todo.

Por fim, ao se deparar com outras técnicas e ferramentas, pode-se observar que todas elas trabalham com os mesmos objetivos, isto é, fazer com que o paciente saiba que há um sentido em sua vida, busca-lo, entende-lo, compreender que é livre para fazer suas escolhas diante da vida, mas também compreender que é, acima de tudo, responsável por esta liberdade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao observar sobre todos estes pontos decorridos até aqui, percebe-se que a questão norteadora deste trabalho foi descrever e esclarecer de forma sucinta as bases teóricas fundamentais da logoterapia e, também, partindo de uma técnica específica, sua prática terapêutica em geral.

Para que esta compreensão fosse possível, foi apresentado os pontos principais desta teoria, isto é, as três dimensões do ser humano consideradas pela logoterapia, assim como seu foco primordial na dimensão noética. A descoberta do sentido, que nada mais é do que a chave para toda a prática logoterapêutica, pois este sentido faz do homem aquilo que ele é. Foi apresentado, também, os conceitos de auto-distanciamento e auto-transcendência, mostrando que é através destes que o homem consegue superar a si mesmo. Foi descrito a extrema importância da liberdade e a necessidade de tensão na vida humana, isto é, a noodinamica. A diferença entre os conceitos de sentido e êxito e, por fim, as conseqüências na vida humana caso o sentido seja perdido. No capitulo três foi apresentado o conceito de sentido trabalhado no processo terapêutico e, em seguida, através da técnica do questionamento socrático, a pratica da logoterapia em geral, fazendo-se uma analogia daquilo que é a pratica em geral, através da apresentação de uma técnica especifica.

Sendo assim, baseado nos autores citados, foi possível encontrar em seus escritos as bases fundamentais desta abordagem, para que assim fosse possivel recolhe-los e descreve-los aqui. Por fim, o objetivo deste artigo foi descrever de forma sucinta os detalhes fundamentais

desta abordagem, assim como sua pratica. Como vemos acima, este objetivo foi alcançado, mas obviamente, ainda há muitos pontos fundamentais que nem mesmo um livro poderia descrever por inteiro.

Assim este artigo abre oportunidades para que outros pesquisadores possam continuar a desenvolver este assunto, vendo onde este artigo pôde chegar, e continuar este trabalho descrevendo ainda mais outros pontos fundamentais. A logoterapia por ser uma abordagem tão rica, pode assim se tornar objeto de vários estudos e podendo ser descrita por vários autores sem nunca, jamais, se esgotar.

REFERÊNCIAS

BECK, Judith S. Terapia cognitivo-comportamental. Artmed Editora, 2013.

Frankl, V. E. . *A vontade de sentido: fundamentos e aplicações da Logoterapia*. SP: Paulus. 2011

_____. El hombre en busca de sentido. Herder Editorial, 2015.

_____. *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. Petrópolis: Vozes , 2008.

_____. *Logoterapia e análise existencial: textos de seis décadas*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2012.

_____. *Psicoterapia para todos: uma psicoterapia coletiva para contrapor-se à neurose coletiva*. Petrópolis: Vozes, 1990.

_____. *Um sentido para a vida: psicoterapia e humanismo*. Aparecida: Idéias e Letras, 2005.

GENGLER, José. Análisis existencial y logoterapia: Báses teóricas para lapráctica clínica. Psiquiatría y salud mental, v. 26, n. 3-4, p. 200-209, 2009.

Guedes, K. C., & Gaudêncio, E. O. (2012). Trabalho e Logoterapia: análise existencial da situação de desemprego. *Revista Logos & Existência*, 1(1), 26-37.

PAREDES, Alejandro Khaled Salomón. Diálogo socrático en logoterapia. Avances en Psicología, v. 22, n. 1, p. 61-74, 2014.

SCHLEIERMACHER, Friedrich DE. Introdução aos diálogos de Platão. Editora UFMG, 2002.

Silveira, D. R., & Mahfoud, M. (2008). Contribuições de Viktor Emil Frankl ao conceito de resiliência. *Estudos de psicologia (Campinas)*, 25(4), 568-576.

WRIGHT, Jesse H. et al. Aprendendo a Terapia Cognitivo-Comportamental-: Um Guia Ilustrado. Artmed Editora, 2018.

RELATO DA APLICAÇÃO DE UM PROJETO PILOTO DE PLANTÃO PSICOLÓGICO EM OSÓRIO-RS

Henrique Borba Bittencourt
Gabriel Licoski dos Santos
Magda Medianeira de Mello
Simone Chandler Frichembruder

1 Introdução

Com a finalidade de trazer perspectivas de mudanças acerca da visão coletiva de saúde mental, essa estando englobada nos direitos humanos, por meio do artigo 25 da declaração universal dos direitos humanos, inciso I. Sendo afirmado através deste o direito de que todo humano e sua família tem de ter um padrão de vida que lhes assegure saúde e bem estar, bem como acesso a serviços sociais indispensáveis para além da segurança em todos os casos e circunstâncias fora seu controle (ASSEMBLÉIA GERAL DA ONU, art. 25, 1948).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) amplia o conceito de Saúde como um direito para além da simples ausência de enfermidades, contemplando o bem-estar físico, mental, social e de cidadania dos usuários. Essa perspectiva pauta o sujeito em sua integralidade, direito este que deve "ser assegurado sem distinção de raça, de religião, ideologia política ou condição socioeconômica, a saúde é assim apresentada como um valor coletivo, um bem de todos"(OMS, [1976]-2014, p. 1).

Nesta perspectiva, de um bem comum a todos se motivou a realização do projeto piloto de plantão psicológico por intermédio do Serviço Escola de Psicologia do Litoral Norte (SEPLIN) localizado na cidade de Osório-RS, visto que essa região, onde o projeto foi implementado, apresentou uma alta taxa de suicídio nos últimos anos, em especial nos anos de 2018/2019, onde ocorrem respectivamente o valor aproximado de 13,91 e 28,29 casos de suicídio por 100 mil habitantes, uma taxa 276,53% maior que a média mundial do último ano que foi de aproximadamente 10,23 casos de suicídio por 100 mil habitantes(BRASIL; ONU, 2019).

Para além das narrativas em torno da temática do suicídio, o comportamento auto-lesivo e de risco também se demonstraram manifestações recorrentes dentro dos consultórios do SEPLIN, durante a fase de elaboração do projeto, estando presentes sobretudo no discurso de crianças e adolescentes que chegavam ao atendimento. Visto os atravessamentos de fatores regionais somados a instabilidade do conturbado processo de maturação física e mental, próprios destas etapas do ciclo vital (SILVA; MELLO, 2020).

Outra demanda de risco que apareceu com relativa frequência para atendimento, foram as vítimas de abuso sexual. Estas em grande parte sendo crianças encaminhadas pelo conselho tutelar, com um histórico familiar de abuso de substâncias, fato esse que fortaleceu os dados apontados por Vianna, P., Vasconcelos M., Miguir, V., Donoso, T. e Ricas, J (2008) e Salgado (2018).

Em meio às problemáticas supracitadas, também nos chamou a atenção o grande número de solicitações de avaliação psicológica para crianças e adolescentes, ligada a um baixo desempenho e/ou dificuldades escolares, fenômeno esse apontado também por Borsa(2019, pp. 49-86) que registra um elevado aumento pela procura de avaliação psicológica com encaminhamento provindo das escolas.

Estas demandas foram observadas previamente durante a organização do projeto, servindo como mais uma motivação para a implementação do mesmo, visto que essas e demais questões que envolvem a temática da saúde mental, são atendidas na região prioritariamente por meio de três dispositivos: Centro de Atenção Psicossocial(CAPS),

regulamentado pelo SUS; pelo SEPLIN e via atendimento em clínicas particulares gerenciadas por profissionais autônomos da região.

Pontuando que o modelo de funcionando do SEPLIN visa atuar por meio do trabalho em rede com os demais serviços de Saúde, Assistência Social, proteção social e a comunidade, sendo esse diferencial proposto a fim de contemplar o conceito de Saúde evidenciado anteriormente.

2 O plantão psicológico

Para atender tais demandas, o plantão psicológico acaba sendo um modelo primordial no manejo de muitos dos desafios apresentados na região de Osório-RS, uma vez que ele tem por objetivo realizar um atendimento breve durante um momento de necessidade (CAUTELLA, 2015). Assim sendo, é indicado especificamente em duas situações: crises psicológicas que não necessitem de um atendimento de longa duração e dificuldades adaptativas pontuais, tais como um primeiro momento após um incidente traumático (STERIAN, 2013).

Por excelência, o objetivo do plantão é acolher o sofrimento e a angústia das pessoas, assim que possível a partir de suas necessidades. O indivíduo que procura o atendimento é convidado a contar sua experiência pessoal, cabendo ao plantonista ouvir, acolher e acompanhar este de forma a amparar ele, por meio da crença de uma possível ressignificação acerca do entendimento do conflito. O trabalho do plantonista é estimular esse processo, ajudando o indivíduo a encontrar caminhos para seu sofrimento, dentro da sua própria experiência (MAHFOUD, 2015).

O plantão psicológico é um modelo que tem por finalidade adequar-se a necessidade do cliente no momento da crise. Nesse sentido, o plantão pretende responder a demanda do sujeito proporcionando um setor de emergência psicológica. Por meio do qual uma situação de atendimento tem por objetivo auxiliar na ressignificação do sofrimento do sujeito em uma situação de intensa dor psíquica (GOMES, 2012).

Os atendimentos são realizados normalmente em até 3 escutas consecutivas, sendo estes procurados de forma autônoma pelo pacien-

te, não sendo necessário marcar horário. Em casos de emergência psicológica (ideação suicida, comportamento auto-lesivo, dentre outros) os horários podem ser agendados mediante acordo entre o plantonista e paciente se assim houver necessidade, com o intuito de zelar pelo bem estar do usuário do serviço (TASSINARI, 2003).

Sendo válido lembrar que alguns usuários buscam o serviço apenas uma vez, enquanto outros voltam buscando múltiplos atendimentos. Aqui, é importante enfatizar que apesar de ser estabelecido o número limite de 3 encontros, alguns usuários necessitam ser ouvidos mais vezes, tendo em vista a gravidade do caso como por exemplo nas emergências psicológicas supracitadas, visto a demora que poderia haver em determinados encaminhamentos (SANTOS; BARRETO; SANTOS, 2014).

Os atendimentos não são realizados de forma fixa, com o mesmo plantonista, com exceção dos casos de emergência psicológica. Promovendo assim rotatividade entre os atendimentos, o que mantém o caráter dinâmico do serviço. Lembrando que, tal proposta não tem como finalidade a resolução e a busca para uma resposta para o sofrimento do sujeito, mas um momento de compreensão do seu sofrimento, sendo uma psicoterapia breve, com o enfoque no acolhimento do usuário que chega angustiado, não cabendo ao plantonista realizar um atendimento tipicamente clínico (BORGE; BRITO; DANTAS, 2017).

Modelos como o plantão psicológico demonstram a importância de que a Psicologia se reinvente, criando estratégias que permitam a aproximação às camadas menos favorecidas, encontrando espaços, realidades e processos de subjetivação diferentes do que estava historicamente estabelecido. Uma estratégia cuja função é proporcionar por meio da escuta o acolhimento à pessoa no momento de crise, elaborando uma metodologia em consonância com as nuances da clínica ampliada (MOTA; GOTO 2009).

3 Metodologia

Abordaremos aqui o processo metodológico que envolveu aplicabilidade do presente projeto, apresentando a instituição, os participantes, bem como os instrumentos e procedimentos utilizados.

3.1 A instituição

O presente projeto piloto veio a ser implantado no SEPLIN, o qual é o espaço oferecido pela instituição de ensino superior UNICNEC, desde 2015, fazendo parte do projeto de extensão da clínica escola para atendimento à comunidade. Nela são oferecidos serviços relacionados aos cursos da área de saúde ministrados na instituição, proporcionando aos estudantes mais uma opção para realizarem seus estágios curriculares.

O SEPLIN tem como objetivo proporcionar um ambiente de formação profissional aos acadêmicos do curso de psicologia, na vivência do exercício profissional aliado com a orientação teórica. Os acadêmicos vêm a contribuir para o atendimento à saúde mental, com atividades voltadas a intervenção, prevenção e promoção de saúde, desta maneira atendendo a algumas demandas emergentes da região, como as citadas anteriormente.

Desde de 2015 o serviço oferece atendimento individual à comunidade voltado principalmente, para a população de baixa renda. Atendendo a todas as faixas etárias por meio do foco em uma psicoterapia breve, podendo ser de orientação cognitivo comportamental, ou de orientação psicanalítica. Para além do atendimento individual, o SEPLIN realiza os seguintes projetos dentro de suas modalidades de atendimento:

> I. Projeto Melhor Atividade: uma ação multidisciplinar entre os cursos de psicologia, educação física e enfermagem, realizando atendimento em grupo com o público da terceira idade;
>
> II. Grupo de Adolescentes: projeto do curso de psicologia, com ênfase na psicanálise, onde semanalmente é debatido com os adolescentes temáticas da atualidade, ajudando eles no processo de adolescer;
>
> III. Grupo de Crianças: projeto também do curso de psicologia, com ênfase na metodologia psicanalítica, onde o brincar e o imaginar, são as ferramentas chaves, no processo de reorganização dos infantes.

> IV. Grupo de Pais: mais um dos projetos do curso de psicologia, voltado principalmente para o atendimento e acolhimento dos pais, cujos filhos estão ligados aos demais projetos supracitados, funcionando como um grupo aberto.
>
> V. Projeto Rede de Apoio Mulher e ao Ofensor (RAMO): voltado para um atendimento humanizado, se divide em grupos de acolhimento de mulheres vítimas de violência doméstica e grupos de atendimento ao ofensor. O projeto também oferece atendimento individual, tanto para as vítimas quanto para os ofensores, contando com o apoio da delegacia local de polícia, bem como com o apoio do poder judiciário.

Ao longo desses 5 anos, já passaram pelos atendimentos mais de 1185 pessoas, apresentando uma fila de espera por atendimento de aproximadamente 248 pessoas até o momento da suspensão de suas atividades devido a pandemia de Covid-19, encontrando-se na iminência de realizar teleatendimentos a fim de prestar suporte a comunidade neste momento de grande ansiedade.

3.2 Participantes do projeto piloto

Participaram dos atendimentos no projeto piloto do plantão psicológico, uma psicóloga supervisora, um estagiário de psicologia clínica, monitores, membros da comunidade local, funcionários e professores.

3.3 Instrumentos

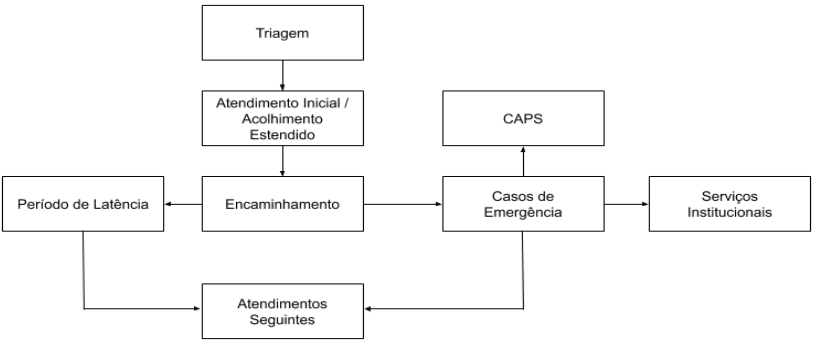
Atendimento breve e focal de caráter emergencial, através da observação, da escuta, do acolhimento e encaminhamento.

3.4 Procedimentos

Os atendimentos do projeto, ocorreram de segunda a sexta, nos turnos da manhã e da tarde, durante o período de 24 de junho de 2019 até 12 de julho de 2019, com duração no entorno de 40 minutos ou mais de acordo com cada demanda específica.

O caminho percorrido pelo paciente atendido no modelo de plantão psicológico foi: inicialmente os usuários são encaminhados para o SEPLIN pela rede de serviços ou via procura autónoma, passando por uma triagem realizada por um monitor para então chegar ao seu primeiro atendimento. Posteriormente, o indivíduo poderia ficar em um período de latência retornando quando sentisse necessidade ou em caso de emergência eram realizados agendamentos para atendimentos sequenciais, depois de estabilizado o paciente poderia ser encaminhado para mais atendimentos ou para outro modelo de atendimento conforme suas necessidades. Tal processo é ilustrado na Figura 1.

Figura 1 - Percurso de atendimento.



Fonte: elaborado pelos autores(2020).

4 Análise de resultados

A partir das experiências obtidas durante a prática deste projeto, evidenciou-se para a equipe envolvida a importância e eficiência dos atendimentos de plantão psicológico.

Este funcionando enquanto categoria de atendimento rápido conforme pontuado por Borge, Brito e Dantas (2017) e por Cautella (2015), sem deixar de ser um espaço para alívio das angústias do cotidiano. Nesse sentido, o modelo visou atender as demandas relacionadas a dificuldades pontuais de atendimento conforme sugerido pelos autores supracitados em alinhamento com Mahfoud(2015). O que possibilitou reduzir significativamente a fila de espera para atendi-

mento no SEPLIN, dando um carácter mais dinâmico ao atendimento, fato esse que foi bem recebido pela comunidade.

Nessa perspectiva, a *práxis* do projeto se demonstrou harmônica ao conteúdo encontrado na literatura, atendendo os objetivos propostos por Mahfoud(2015), onde o papel empenhado pelo plantonista foi de auxiliar na ressignificação do ocorrido, ajudando o sujeito a encontrar novos caminhos para tal experiência conforme sugerido pelos autores utilizados.

Nesse espaço singular de escuta e acolhida o plantonista desenvolveu uma compreensão mais abrangente da comunidade, enquanto simultaneamente ampliava suas capacidades por meio da diversidade de casos, possibilitando também desenvolver uma escuta empática. Os clientes também se beneficiaram deste momento tendo seus níveis de ansiedade diminuídos e além disso tiveram também a oportunidade de desenvolver recursos próprios para a busca de soluções em suas questões pessoais (CURY, 2015, pp. 128-129).

Através do plantão psicológico o plantonista acabou sendo agente contribuidor da transformação dos pacientes ao mesmo passo que atuou como um multiplicador do bem-estar social, no sentido de auxiliar na manutenção da saúde mental dos usuários, o que por sua vez reflete a longo prazo diretamente na comunidade onde o plantão foi inserido (TASSINARI, 2003).

Em concordância com Cury (2015), foi observado que o plantão psicológico representa uma flexibilização quanto ao meio de atendimento clínico oferecidos à população em nome da instituição, servindo a comunidade demandante de uma escuta breve ao mesmo tempo que propicia o escoamento da demanda de atendimentos por meio dos encaminhamentos internos e externos, sobretudo "nos casos de urgência psicológica minimizando o viés psico patologizante, visto promover a saúde em qualquer circunstância" (TASSINARI, 2003).

Salientamos que os atendimentos recebidos pelo plantão em que a partir do laço transferencial, identificou-se que as narrativas dos usuários sinalizavam possíveis situações de risco de vida para si ou para outro, foram encaminhados para atendimento psicoterápico junto a clínica Escola e/ou ao CAPS da cidade de Osório.

Devido a forma positiva com que o projeto foi recebido pela comunidade, foi possível obter o apoio institucional para implementar o projeto oficialmente, logo no semestre seguinte de atividades da clínica escola, ampliando assim consideravelmente a equipe envolvida no mesmo, visando amenizar ainda mais as manifestações do mal-estar social presentes na região.

Em função dos resultados apresentados, o plantão psicológico passou a ser incluído oficialmente nos serviços prestados pelo SEPLIN, deixando de ser um projeto piloto para se tornar um projeto de extensão vinculado ao serviço. Este segue ainda os procedimentos de sua versão anterior, porém com o acréscimo de atendimentos realizados no turno da noite, a fim de suprir de forma mais eficiente as demandas comunitárias.

Desde sua abertura até o momento que foi redigido este texto foram atendidas aproximadamente 82 pessoas, com mais de 160 atendimentos realizados nesta modalidade, efetuados por uma equipe composta por quatro psicólogos supervisores e 20 estagiários, dos estágios de Psicologia Clínica Contemporânea e Estágio Prevenção e Promoção da Saúde e Cidadania ampliando o número de participantes envolvidos no projeto.

6. Considerações finais

Identificou-se por meio deste projeto piloto, a necessidade de se implementar novas formas para o atendimento psicológico, indo por um viés diferente do tradicional , visto que grande parte da população do litoral norte, cuja a economia gira em torno do turismo sazonal, não possui condições de pagar por uma psicoterapia particular, ou simplesmente não tem tempo para realizar um processo terapêutico de longa duração, acabando por procurar ajuda psicológica apenas quando a situação já se encontra num estágio de maior adoecimento psíquico.

Busca-se com este projeto evidenciar a importância de que se desenvolvam novas políticas públicas e projetos sociais, que visem olhar para a prevenção e promoção da saúde mental como algo de suma importância. Consideramos que em meio a uma sociedade tão caótica e

fluida como a qual estamos inseridos, todos passam a ser possíveis usuários de serviços de saúde mental como apontado por Tassinari(2003).

Nesse intuito o plantão psicológico implantado no SEPLIN em 2019 por meio do projeto piloto, vem atuando a serviço da comunidade regional como um dispositivo onde o indivíduo que chega angustiado, tem um momento para se reorganizar, por meio da escuta e de pequenas intervenções do plantonista. Ele também retoma sua subjetividade, saindo do plantão não mais como um indivíduo mas como um sujeito dotado da sua capacidade de pensar, refletir e analisar sobre sua vida, de forma saudável, como proposto pelos autores supracitados.

Outrossim, os usuários em situação de risco encaminhados para atendimento nos diferentes dispositivos de atenção psicossocial, possivelmente deslocaram comportamentos que incidem sobre o corpo do outro ou para si, para narrativas sobre novas possibilidades de lidar com suas angústias, agenciando na relação transferencial o tecer de outras escolhas e projetos de vida.

Ao longo desse projeto, se tornou perceptível a necessidade de que haja mais pesquisas acerca da temática dos plantões psicológicos, visto ser uma metodologia de atendimentos capaz de atender os anseios da atualidade, de uma forma singular e ateórica.

Como fator limitador para a elaboração deste projeto podemos citar o pouco material científico existente. Outros assuntos que apresentaram necessidade de maior aprofundamento por meio de estudos foram:

I. Comportamento auto-lesivo;
II. Suicídio.

Salientamos que os assuntos supracitados tratarem-se de temáticas de Saúde Pública, visto serem problemáticas que estão presentes quase que diariamente dentro dos consultórios clínicos e no cotidiano, com altos índices em diferentes faixas etárias no litoral Norte do Rio Grande do Sul, torna-se imprescindível a realização de outros projetos direcionados a essas problemáticas atrelados ao contexto e características socioeconômicas da região.

Referências

ASSEMBLÉIA GERAL DA ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nações Unidas, Paris, art. 25., 1948. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf, Acesso em 11 de julho de 2020.

BARRETO, R. A. B., SANTOS, G. S., VIANNA, C. Plantão Psicológico no CREAS: Relato de experiência de um novo fazer clínico. in **Práticas Psicológicas em Contextos Específicos**: Plantão Psicológico. Curso de Psicologia, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Paulista – UNIP, Goiânia, 2014. Disponível em: http://newpsi.bvs-psi.org.br/tcc/Railda_Barreto.pdf. Acesso em: 11 de julho de 2020.

BRASIL, Ministério da Saúde. Banco de dados do Sistema Único de Saúde - DATASUS. Informações de Saúde, Sistema de Informações sobre Mortalidade. Disponível em: http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sim/cnv/ext10uf.def. Acesso em: 12 de junho de 2020.

BORGES, I. L. F. BRITO, L. S.; DANTAS, J. B. Plantão Psicológico: Acolhimento E Escuta Na Clínica Escola Da Ufc. **Rev. Extensão em Ação**, Ceará, v. 2 n. 14, 26 de dezembro de 2017. Disponível em: http://www.periodicos.ufc.br/extensaoemacao/article/view/20353**.** Acesso em: 11 de julho de 2020.

BORSA, J. **Avaliação Psicológica Aplicada a Contextos de Vulnerabilidade Psicossocial**, São Paulo: Vetor, pp. 49-86, 2019.

CAUTELLA, W, Plantão Psicológico em hospital psiquiátrico: novas Considerações e desenvolvimento. in MAHFOUD, M. (org) **Plantão Psicológico: novos horizontes**. São Paulo: Companhia Ilimitada, 2. ed., pp.97-114, 2015.

CURY, V. E. Plantão psicológico em Clínica Escola. in MAHFOUD, M. (org) **Plantão Psicológico: novos horizontes**. São Paulo: Companhia Ilimitada, 2. ed., pp. 115- 116, 2015.

GOMES, F,. Plantão psicológico: novas possibilidades em saúde mental. **Revista da SPAGESP**, v. 9, n. 1, pp. 39-44, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702008000100007&lng=pt&tlng=pt Acesso em 11 de julho de 2020.

GOMES, F. Plantão psicológico: atendimentos em situações de crise. **Vínculo**, v. 9, n. 2, pp. 18-26, 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-24902012000200004&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 11 de julho de 2020.

MAHFOUD, M. Introdução. Frutos Maduros do Plantão Psicológico. in MAHFOUD, M. (org) **Plantão Psicológico: novos horizontes**. São Paulo: Companhia Ilimitada, 2. ed., pp. 13-17, 2015.

MOTA, S. T.;, GOTO, T. A. Plantão psicológico no CRAS em Poços de Caldas. **Fractal: Revista de Psicología**, v.21, n. 3, pp. 521-529, 2009. Disponível em: https://dx.doi.org/10.1590/S1984-02922009000300007. Acesso em 11 de julho de 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE.Constitución de la Organización Mundial de la Salud, in **Documentos básicos**. 48. ed., p.1, Itália: OMS, 2014. Disponível em: https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf. Acesso em: 11 de julho de 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS.**Um suicídio ocorre a cada 40 segundos no mundo, diz OMS**. Set. de 2019. Disponível em: https://nacoesunidas.org/um-suicidio-ocorre-a-cada-40-segundos-no-mundo-diz-oms/. Acesso em 11 de junho de 2020.

SALGADO, I. T. **ABUSO SEXUAL INFANTIL: CONSEQUÊNCIAS PARA SAÚDE MENTAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES**, Trabalho de Conclusão de Curso(Bacharelado em Psicologia) Curso de Bacharelado em Psicologia do Centro Universitário de Anápolis, Anápolis-GO, 2018.

SILVA, L. V. M.; MELLO, M. M.. FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS AO USO DE DROGAS NA ADOLESCÊNCIA: uma revisão de literatura. **Perspectiva: Ciência e Saúde, Osório**, v. 4, n. 2, pp. 118-137, 2019. Disponível em: http://sys.facos.edu.br/ojs/index.php/perspectiva/article/view/433. Acesso em 15 de junho de 2020.

STERIAN, A. **EMERGÊNCIAS PSIQUIÁTRICAS - UMA ABORDAGEM PSICANALÍTICA**, Minas Gerais: Casa do Psicólogo, 5.ed. 2013.

TASSINARI, M. A. **A clínica da urgência psicológica: contribuições da abordagem centrada na pessoa e da Teoria do Caos**, 2013, Tese (Doutorado em Psicologia), Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro -UFRJ, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: https://encontroacp.com.br/material/teses/. Acesso em: 11 de julho de 2020.

VIANNA, P., VASCONCELOS M,; MIGUIR, V.; DONOSO, T.; RICAS, J. A Saúde e as Ações de Enfrentamento à Violência Contra Crianças e Adolescente, CUNHA, E.; SILVA, E.; GIOVANETTI, M. (org), **ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA SEXUAL INFANTO-JUVENIL** Expansão do pair em minas gerais, Belo Horizonte: Editora UFMG, pp. 235-258, 2008.

VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES PROFISSIONAIS DO SEXO E AS IMPLICAÇÕES NO CAMPO DA SAÚDE: TECENDO ANÁLISES REFLEXIVAS INTERSECCIONAIS

Rubia Geovana Smaniotto Gehlen

INTRODUÇÃO

Este ensaio teórico-reflexivo busca discutir acerca da violação dos direitos humanos das mulheres profissionais do sexo (PS) e as implicações para a saúde das mesmas, tecendo nexos com as lentes analíticas da interseccionalidade. Assim, a intersecção dos marcadores sociais de diferenças como fator de adensamento e catalisação das situações violadoras também serão discutidas. Tramam-se também análises reflexivas acerca do agravamento da violação dos direitos das PS durante a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) no contexto brasileiro.

Guiada pela necessidade de evidenciar as desigualdades que atingem mulheres em todo o mundo, e especificamente às PS, busca-se assegurar maior inclusão do tema da violação dos direitos relativos às mulheres PS, nos discursos dos direitos humanos. Nesse caminho, é importante destacar que as mulheres, em todos os seus biotipos e contextos, são sujeitos de direitos, e portanto, nenhuma circunstância,

nem mesmo a mais precária, possa justificar que as mulheres ainda sejam violentadas, perseguidas e privadas dos seus direitos.

Salienta-se que antes de serem profissionais do sexo, elas são mulheres, e como tal, necessitam de ações direcionadas à sua saúde e qualidade de vida, garantindo assim, o respeito aos seus direitos humanos. Ademais, estão sujeitas à mesma carga de violências, vulnerabilidades e violações que podem ocorrer com mulheres de todas as idades, classes sociais, raças, profissões, orientações sexuais e de diferentes graus de instrução (ARBOIT et al., 2014). Entretanto, à elas adicionam-se vulnerabilidades que são interseccionais, as quais materializam-se em relações de discriminação e opressão agregados.

Todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero. Entretanto, outros fatores relacionados à suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são diferenças que fazem diferença na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação e os processos de estigmatização (CRENSHAW, 2002).

Tais elementos diferenciais podem criar problemas e vulnerabilidades exclusivos de subgrupos específicos de mulheres, ou que afetem desproporcionalmente apenas algumas mulheres, à exemplo das PS. Do mesmo modo que as vulnerabilidades especificamente ligadas a gênero não podem mais ser usadas como justificativa para negar a proteção dos direitos humanos das mulheres em geral, não se pode também permitir que as diferenças entre mulheres marginalizem alguns problemas de direitos humanos das mesmas (CRENSHAW, 2002).

Nesse lastro, destaca-se que os direitos humanos permitem a uma pessoa afirmar sua condição humana e participar plenamente da vida, em todas as suas formas de expressão individual e coletiva, pois são direitos inerentes ao ser humano. A noção contemporânea sobre direitos humanos é fundamentada nos princípios de universalidade, indivisibilidade e interdependência (BRASIL, 2013).

No que tange a Declaração Universal dos Direitos Humanos, este é um documento fundamental de defesa dos direitos humanos que regula os direitos essenciais, civis, políticos e sociais de que devem gozar todos os seres humanos, sem discriminação de raça, sexo, nacionali-

dade, religião, língua etc. O artigo 1º da Declaração diz que "todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direito" (BRASIL, 2013). Entretanto, o estigma criado em torno da mulher que exerce o trabalho sexual, e a forma como ela vem sendo vista pela sociedade desde os primórdios, emergem assim como grande entrave ao reconhecimento do princípio da igualdade e dignidade, e o respeito aos seus direitos.

Ressalta-se que, no Brasil, desde 2002 a atividade de profissional do sexo está registrada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) com o código nº 5198-05, e tem por descrição a realização de programas sexuais, podendo estas atuarem por conta própria, em horários diversos e em locais públicos e privados, atendendo e acompanhando clientes homens ou mulheres de orientações sexuais diversas e participar em ações educativas no campo da sexualidade (BRASIL, 2002). Nessa direção, o emprego do termo 'profissional do sexo' vai ao encontro da classificação proposta pela CBO, além de permitir a quebra do estigma que recai sobre o termo "prostituta".

Segundo a CBO, as atividades devem ser exercidas seguindo normas e procedimentos que minimizam as vulnerabilidades da profissão, porém, ela reconhece que as mulheres PS podem estar expostas á intempéries, discriminação social, contágio de doenças sexualmente transmissíveis (DST), maus tratos, violência e até risco de morte (BRASIL, 2002).

Considera-se que esse reconhecimento como uma trabalhadora pelo Ministério do Trabalho configura-se grande avanço, em se tratando do modelo tradicionalmente hegemônico nas políticas públicas brasileiras para o enfrentamento da questão da prostituição.

Verificou-se no campo da pesquisa que os estudos acerca dos direitos humanos direcionados às PS são limitados, o que permite refletir acerca da atenção mínima que os órgãos de saúde pública e pesquisadores da área da saúde no Brasil estão despendendo para essa classe de trabalhadoras. E frente a isso, as dimensões da violação dos direitos humanos das PS em seu contexto de vida e trabalho não estão sendo devidamente mensuradas (ARBOIT et al., 2014; SMANIOTTO GEHLEN et al, 2012).

Diversas pesquisas sinalizam para as situações de vulnerabilidade no cotidiano de trabalho das profissionais do sexo (DINIZ, 2009; GUIMARÃES et al., 2007; LIMA et al., 2017; SMANIOTTO GEHLEN et al., 2018) visto que estão expostas a discriminação social e estigmatização, contágio de doenças sexualmente transmissíveis, além das diversas situações de violências, perpetradas por diferentes sujeitos, seja na sociedade, nos serviços de saúde ou em seu ambiente de trabalho, que interferem na qualidade de vida das mesmas, e as expõe a invisibilisação e violação de direitos.

Nessa esteira, a violação dos direitos humanos no cotidiano de vida e trabalho das profissionais do sexo, bem como nas relações na sociedade, é uma constante, principalmente no que diz respeito aos princípios de dignidade, igualdade e direito a uma vida livre de discriminações e exercício seguro da profissão. Com isso, a luta pela garantia dos direitos e as reivindicações das profissionais do sexo vêm-se somando umas as outras ao longo dos anos.

Diante do exposto, tem-se por objetivo discutir acerca da violação dos direitos humanos das mulheres profissionais do sexo (PS), agravadas durante a pandemia da COVID-19, e as implicações para a saúde das mesmas, tecendo nexos com as lentes analíticas da interseccionalidade.

Intersecções identitárias: as diferenças que fazem diferença nas produções de violação dos direitos humanos

As mulheres PS são protagonistas das suas experiências de fazer-se sujeito no mundo, dinamicamente implicadas nas suas cenas de vida. São mulheres em movimento, produzindo espaços existenciais e materiais de trabalho e de relações sociais e sexuais não prescritas.

Ao inferir análises reflexivas acerca dessas experiências, denota-se que a identidade social das PS é erguida frente às experiências vividas dentro do contexto social, e da atribuição de marcadores sociais que conferem diferenças. Este contexto, por sua vez, é permeado pela existência de mecanismos opressores, de dominação e discriminação, materializando cerceamento de direitos humanos quanto ao exercício

da liberdade, a preservação da dignidade e a proteção da sua existência, a partir de posicionamentos dentro de uma realidade social.

As análises teóricas que são tecidas neste ensaio caminham para a direção da multiplicidade das questões sociais que permeiam o ser no mundo das PS, vistas a partir de uma perspectiva integrada. Não inferindo-se, desta forma, generalizações, mas sim buscando evidenciar agenciamentos, diferenças e desigualdades que as situam no tecido social, e que impactam de diferentes formas na garantia de direitos.

Faz-se relevante, portanto, para o campo dos direitos humanos, pensar na construção da identidade social das mulheres PS frente à intersecção dos marcadores, produzindo experiências e posicionamentos no mapa social (BERGER, 2007), uma vez que a atribuição da identidade de profissional do sexo condiciona essas mulheres a viver sob um estigma, uma marca social deteriorada (GOFFMAN, 2008).

Ademais, ao passo que estas se inserem no universo que permeia o mercado sexual, atribuem-se marcadores sociais que adensam e/ou catalisam as situações de vulnerabilidade e de violação dos seus direitos.

Destaca-se que os marcadores sociais constituem-se como pilares de sustentação de atitudes de discriminação e estigmatização que permeiam as relações sociais (VENTURI, 2012), acentuando desigualdades. Quanto maior a presença de marcadores articulados, maior é a vulnerabilidade à exclusão e a violação de direitos, a depender do quanto confrontam identidades sociais hegemônicas (MELLO; GONÇALVES; 2012).

Assim, infere-se que os marcadores sociais podem operar como indicadores acerca do grau de violação de direitos, frente ao seu potencial de opressão e subordinação, a depender de como tais marcadores se intersectam nas experiências de vida das PS. Ademais, os marcadores também podem operar não apenas como **causas** nas produções de opressão e discriminação interseccionais, mas também como **consequências** dessas opressões.

Frente a isso, as reflexões acerca das violações dos direitos humanos das mulheres PS requerem análises aprofundadas e complexas, viabilizadas quando se utiliza as lentes da interseccionalidade para tanto. Esta

possibilita perceber a posição das PS dentro do mapa social, a partir do entendimento de que elas experienciam, simultaneamente, diferentes formas de opressão e de controle social, uma vez que estão imersas em contextos sociais onde se cruzam diferentes sistemas de poder permeados pelos marcadores sociais.

A interseccionalidade permite ainda evidenciar as variações dentro do grupo das mulheres PS, nas quais a história de cada mulher é única por causa de suas próprias identidades e posições sociais cruzadas. As posições sociais se referem ao status e poder relativos de um indivíduo em um local ou espaço social específico (MARTELETO; PIMENTA, 2017).

Embora possa haver semelhanças nas experiências das mulheres e do grupo específico das PS, diferenças exclusivas e singulares entre cada uma delas (como níveis de educação, geração e raça), e entre grupos (como níveis sociais de aceitação de PS de acordo com a territorialidade) permanecem.

Nesse caminho, a analogia de trilhas e eixos é bem vinda, onde o percurso da trilha é dado por eixos que formam vários cruzamentos. Assim, a trilha é a diferença, e os eixos, os diversos marcadores sociais que são socialmente definidos para delimitar, classificar, hierarquizar e padronizar (CRENSHAW, 2002; MELLO; GONÇALVEZ, 2012).

Desta forma, a trilha que uma mulher PS percorre, apresenta eixos entrecruzados ao longo do seu percurso.

Esses eixos, constituídos por marcadores sociais como gênero, raça, etnia, sexualidade, trabalho, geração, localidade geográfica, classe social, estado civil ou conjugal, dentre muitos outros, e seus cruzamentos simultâneos resultam na construção identitária interseccionada das PS, edificando as diferenças sociais que permeiam a estratificação do tecido social e consequentemente as desigualdades sociais, presentes no contexto de vida individual e coletivo. Assim, a localização das PS no mapa social (BERGER, 2007) é definida por suas posições dentro dos sistemas de classificação e estratificação (determinado pelos marcadores sociais), do papel social que elas representam (imagem deteriorada), e do tipo de controle que é exercido sobre elas (sistemas de opressão e discriminação entrecruzados).

As posições ocupadas pelas mulheres nos sistemas classificatórios através dos marcadores da diferença são subjetivantes, ou seja, agem na produção dos sujeitos (MELLO; GONÇALVEZ, 2012).

Nesse horizonte, tecendo análises reflexivas com Foucault (1997), discorre-se que as mulheres PS são ao mesmo tempo sujeitos sujeitados e sujeitos com possibilidades de ação.

Pois é no cruzamento dos marcadores sociais da diferença que se produzem opressões específicas (MELLO; GONÇALVEZ, 2012) a esse grupo também específico de mulheres. Entretanto, apesar da construção de uma identidade interseccional estereotipada, pode-se observar que também podem ser produzidas distintas formas de resistência, ou nas palavras de Eribon *"*o movimento que leva da sujeição à reinvenção de si. Isto é, da subjetividade moldada pela ordem social à subjetividade 'escolhida'*"* (ERIBON, 2008, p. 20).

O processo social de estigmatização, preconceito e de violação de direitos afetam o processo saúde-doença-história das mulheres PS, na medida em que ocorre a violação do direito a não ser discriminado, afetando, entre outros, o acesso à saúde integral dessas mulheres. Quando, na vida cotidiana das PS, esses estigmas estão visíveis à sociedade, as mesmas podem tornar-se pessoas "desacreditadas" imediatamente aos olhos da sociedade e das instituições (PAIVA; ZUCCHI, 2012). Estas são vistas então como mulheres "más", o que "justifica" seu menor acesso a direitos e recursos, o que aumenta a sua vulnerabilidade a vários agravos, especialmente à violência e aos aspectos relacionados à saúde sexual e mental (COSTA et al., 2018; VILLELA; MONTEIRO, 2015).

Infere-se que a invisibilidade das demandas específicas das PS talvez seja um reflexo da postura do Estado Brasileiro de não criminalizar a prostituição e sim as atividades associadas a ela. No cenário brasileiro não se criminaliza a prostituição, as PS, ou o cliente que procura o serviço sexual. Contudo, a lei penal condena o estímulo à prostituição.

Assim, induzir, aliciar, facilitar a prostituição ou a exploração sexual, bem como dificultar ou impedir que alguém a abandone, é criminalmente condenável, assim como as casas de prostituição também o são (SANTOS; OLIVEIRA, 2016). No entanto, esta postura deixa

esse grupo específico de mulheres em situação de desproteção e de vulnerabilidade individual, social e programática, uma vez que não podem exigir condições de trabalho higiênicas, seguras e em um ambiente livre de violências e vulnerabilidades, e ainda não são reconhecidas como sujeito de direitos.

A intersecção dos marcadores sociais de diferença que permeiam a identidade social das mulheres, produz a invisibilidade do 'ser mulher', e sua vida pessoal dá lugar ao estereótipo da mulher de 'vida fácil', e portanto, como mulheres de conduta e caráter desviante, justificativas estas usadas muitas vezes pela sociedade para a exclusão e a violação dos seus direitos humanos (SMANIOTTO GEHLEN et al., 2018).

Esta invisibilidade vai ao encontro de que uma das formas mais eficientes de promover a exclusão e opressão a alguém, é projetar sobre ele ou ela um estigma, um preconceito (SOARES, 2005).

Isto acarreta a essas mulheres viver em constante condição de invisibilidade e exclusão, condição esta ratificada durante a pandemia da COVID-19, visto que visualizou-se a exacerbação de questões já vivenciadas pelas PS.

Invisibilidade e exclusão: O trabalho das profissionais do sexo no Brasil em tempos de COVID-19

A pandemia do novo coronavírus descoberto na China/Ásia, causador da doença chamada de Doença pelo Coronavírus em 2019 (COVID-19) e da Síndrome Respiratória Aguda Grave 2 (SARS-CoV-2) (CDC, 2020), desafiou o mundo todo. Suas repercussões, inicialmente atreladas ao âmbito da saúde, reverberaram no campo social, político e econômico, provocando, entre outros, a necessidade de repensar o 'eu' e a vida em sociedade.

E de forma muito rápida, essa pandemia colocou em evidência um contexto brasileiro de enormes disparidades sociais, além da decadência do Estado mínimo e do capitalismo. O que também é evidenciado no contexto mundial, demonstrando que uma pandemia- e a crise sanitária, social e econômica que vem junto com ela- atua como um catalisador das desigualdades sociais, tendo maior ou menor potencial de catalisação de acordo com as intersecções identitárias de cada indivíduo.

Por ser uma doença altamente transmissível entre as pessoas, o distanciamento social foi recomendado pela Organização Mundial da Saúde como estratégia para reduzir a velocidade de transmissão do vírus e permitir a estruturação e ampliação da capacidade de resposta da rede de atenção à saúde (CDC, 2020). Essa medida ratificou o que já se vislumbrava na seara social – apenas parte da sociedade possui privilégios, enquanto a outra grande parcela não tem seus direitos assegurados pelo Estado.

Pois, se para uns o distanciamento social trouxe sensação de proteção epidemiológica ao ficarem restritos ao âmbito de suas casas com vários cômodos, dispondo de água e sabão para a higiene pessoal, e garantindo o salário sem precisar trabalhar a fim de manter as medidas de distanciamento, para outros tantos esse mesmo contexto não constituiu-se como privilégios equivalentes. Desta forma, possibilita-se inferir análises reflexivas sobre para quem foram destinadas, de fato, as medidas de isolamento social e quarentena, pois o que se identifica no tecido social, é que tais medidas não são, simetricamente, para toda a sociedade (PASINI, 2020).

O que se vislumbra é que o vírus vem junto com uma crise de pobreza e de desigualdades sociais, especialmente para as mulheres. Todavia, com maior impacto para aquelas que já se encontram às margens da sociedade, estigmatizadas e desamparadas institucionalmente.

Nessa direção, verifica-se na mídia notícias acerca da atuação das PS durante a pandemia ("Coronavírus: trabalhadoras sexuais são afetadas pela pandemia", 2020; "Em depoimentos à antropóloga Elisiane Pasini, prostitutas falam sobre trabalho e vida em tempos de covid-19: 'Nós existimos!' - Viomundo", 2020), noticiando a impossibilidade das mesmas de se isolarem, já que isto condicionaria às mesmas, ineficiência econômica e alimentar para si e suas famílias, além das dificuldades frente a habitações precárias, de um único cômodo, o que ressalta mais uma vez que as medidas de distanciamento social não levam em conta as intersecções sociais.

Importante ressaltar que as PS também são mães, filhas, esposas, avós. Assim, frente à necessidade econômica de manterem o exercício do trabalho durante a pandemia, expõem a si mesmas e suas famílias à vulnerabilidade epidemiológica de contágio e transmissibilidade do coronavírus e, consequentemente, o adoecimento.

De fato, as pessoas que historicamente são as mais marginalizadas e excluídas, são as que encontram-se em maior situação de vulnerabilidade durante a pandemia, pois a elas é negado direitos e privilégios. *Nesse contexto, as profissionais do sexo são invisibilizadas, pois, mesmo sendo sujeitos políticos de direitos como todo e qualquer cidadão, a sociedade não as reconhece como tal (PASINI, 2020;* BETIM, 2020*).*

Durante o contexto da pandemia, campanhas midiáticas direcionadas a saúde preventiva e promocional foram amplamente divulgadas. Entretanto, o grupo específico das PS, no que diz respeito à sua saúde pela ótica da saúde ocupacional não foram visualizadas. É como se as PS não existissem, lembradas apenas por suas próprias vozes. Na seara social, elas são incluídas aos grupos de baixa classe social e às desempregadas, mas não são visualizadas pelo que são: trabalhadoras autônomas.

O itinerário institucional à que as mulheres devem percorrer para buscar apoio e orientação (não somente) durante a pandemia, ficou invisibilizado. Assim, a exclusão, que resulta dessa invisibilidade das PS, é agravada frente ao desempoderamento dessas mulheres, que não conhecem suficientemente seus direitos, ou então, não conseguem garantir o seu exercício. Ser uma profissional do sexo no Brasil, em um cenário de pandemia e de desigualdades sociais acentuadas, é estar às margens, no lado mais obscuro da sociedade, invisibilizadas para as políticas públicas de saúde, as quais pouco contemplam essa classe de mulheres trabalhadoras.

As PS, historicamente, vêm sendo apartadas das políticas públicas gerais, e em decorrência disso, a desassistência e garantia dos direitos trabalhistas, econômicos e de viver uma vida livre de discriminações. Sublinha-se que no contexto brasileiro, elas são protagonistas do enfrentamento ao HIV e Aids, e na propagação da prevenção e do preservativo interno (PASINI, 2020, ARBOIT et al., 2014). Entretanto, observa-se que durante o período pandêmico de luta e atenção à vida da população, as PS novamente ficaram às margens, desconsideradas como sujeitos importantes para a saúde do país.

A pandemia do coronavírus também demonstrou no mundo todo, entre muitas outras coisas, como trabalhadores informais ou temporários se perfilam a serem epidemiologicamente mais vulneráveis ao adoecimento e morte pelo vírus, devido a dialética entre manter o dis-

tanciamento e padecer economicamente, ou trabalhar e expor-se ao adoecimento. Pessoas sem contrato formal de trabalho representam quase metade da força produtiva do país. Uma parte delas são empregadas domésticas, microempreendedoras individuais e trabalhadoras informais e autônomas, em que inclui-se as PS (BETIM, 2020).

Como o governo federal pouco tem contribuído para a vida mais digna de quem realiza a prostituição, é a sociedade civil, no que diz respeito às organizações de classe, quem tem se articulado e buscado alternativas para a subsistência das trabalhadoras sexuais durante a pandemia. No entanto, ressalta-se que esse é o dever do Estado.

O Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, durante a pandemia, divulgou uma cartilha voltada para o público LGBT, com orientações sobre como se proteger do novo coronavírus (BRASIL, 2020). Na cartilha, o Ministério faz pequena menção às PS, recomendando o trabalho sexual virtual como alternativa econômica, opção esta que tem se mostrado pouco viável e exequível para as PS.

Ao final, propõem-se reflexões acerca da violação dos direitos humanos das mulheres PS, a partir das ideias de Judith Butler (2020), acerca da necessidade de reconhecimento público do valor inerente a todo ser humano, independente das identidades sociais construídas. A autora questiona de quem são as vidas consideradas choráveis no mundo público, e quais vidas, se perdidas, não serão consideradas em absoluto uma perda. Nesse sentido, é incompatível com a defesa e garantia dos direitos humanos considerar que algumas vidas se sobressaem a outras.

Assim, se as diferenças de classe, raça, gênero, e outras tantas se imiscuem no critério com que julga-se quais vidas têm o direito de serem vividas e respeitadas, torna-se evidente que a desigualdade social desempenha um papel muito importante no modo de abordar a questão de quais vidas merecem ser choradas. Pois se uma vida é considerada carente de valor apenas pela atribuição de identidades interseccionais estigmatizadas, isso significa que essa vida não foi plenamente concebida como viva e, portanto, contempla-se no tecido social, a expressão máxima da violação dos direitos humanos (BUTLER, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contexto de vida e trabalho das PS é permeado de vulnerabilidades, tanto individuais quanto coletivas, e que estão dinamicamente implicadas e interligadas às suas identidades interseccionais. No entanto, observa-se que a vulnerabilidade às graves violações dos direitos humanos aumenta durante períodos de agravamento dos sistemas econômicos, sociais e de saúde de um país, especialmente países subdesenvolvidos como o Brasil.

O distanciamento social para as PS mostrou-se pouco efetivo durante a pandemia, por razões econômicas e sociais. Visualiza-se, no entanto, a vivência de um distanciamento estrutural dos serviços sociais e de saúde, como consequências do próprio período pandêmico em que se observou a limitação ou suspensão de inúmeros serviços, mas também dos processos de invisibilidade e exclusão atribuídos à profissão, resultando na desassistência enquanto sujeito mulher.

Demonstrando assim, que para a mulher que tem por labor o trabalho sexual, a discriminação e opressão com base no gênero e no trabalho sexual perpetuam, não como categorias sobrepostas, mas interseccionados com a mesma centralidade, de forma que não se pode fazer análises categóricas de formas isoladas, sob o risco de não contemplar sua realidade social. Assim, os marcadores sociais devem ser considerados como um indicador de violação de direitos das PS. Quanto maior a intersecção de marcadores conformando em identidades sociais estigmatizadas, maior é a vulnerabilidade e violação de direitos agregados. Desta forma, considerar os marcadores é fundamental para a construção de políticas efetivas, equitativas e integrativas.

Para responder as necessidades das mulheres PS pelos órgãos de saúde, faz-se necessário adensar o entendimento da articulação das várias formas pelas quais as vulnerabilidades frente aos marcadores como raça, gênero, trabalho sexual, classe social, e tantos outros podem se entrecruzar. Entretanto, os marcadores sociais produzem intersecções e opressões nem sempre como causalidade, mas também se fazem presentes como consequências dessas opressões.

As PS são socialmente e institucionalmente estigmatizadas, resultando em escassez de políticas públicas e atenção específica volta-

das para o grupo. Frente à pandemia do coronavírus, evidenciou-se aumento de desigualdades sociais e vulnerabilidades ao adoecimento, além da acentuação da invisibilidade e processos de exclusão da sociedade e dos órgãos de saúde. Apesar de não ser uma luta recente, elas vivem e trabalham em condições que não condizem com o que consta na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o que implica diretamente em sua saúde física e mental.

Nesse sentido, almejando a garantia de que todas as mulheres sejam beneficiadas pela proteção dos direitos humanos frente a períodos de e pós crise, independente da profissão que exercem ou da posição em que se encontram no mapa social, é emergente a necessidade da atenção ás várias formas pelas quais o gênero intersecta-se com uma gama de outras identidades e ao modo pelo qual essas intersecções contribuem para a vulnerabilidade particular das mulheres.

As experiências de mulheres PS são na maior parte obscurecidas ou marginalizadas nos discursos sobre direitos. Desta forma, é passível concluir que onde os contornos específicos das discriminações entrecruzadas não estão bem compreendidos, as intervenções para tratar de violações e cerceamento dos direitos humanos das mulheres PS serão provavelmente menos efetivos.

Análises reflexivas acerca da violação dos direitos humanos das mulheres PS pelas lentes da interseccionalidade contribuem para a visibilidade desta problemática. Apesar das importantes lacunas de informações disponíveis tangentes à esse grupo de mulheres, faz-se necessário conduzir discussões acerca da variabilidade da discriminação contra as PS por meio de modelos projetados para mapear suas múltiplas identidades sociais. Levando em conta assim, todas os marcadores que interseccionam-se com suas realidades, de forma que suas diferenças possam produzir igualdade, diversidade e simetrias, ao invés de produzir desigualdades e opressões.

As vozes silenciadas, e os corpos e identidades estigmatizados de mulheres PS frente aos sistemas de estratificação que oprimem, discriminam e violam os direitos inerentes a todo ser humano, permanecem no silêncio e na invisibilidade. Assegurar equidade e inclusão a elas na sociedade e no sistema de saúde é um desafio que precisa se superado, principalmente quando a sociedade não reconhece como inteligíveis

pessoas que não se enquadram aos ideais hegemônicos, de coerência binária que organizam a vida social, especialmente se a subversão da norma se dá numa perspectiva interseccionada.

A guisa de concluir, é fundamental ressaltar que, se nos autodenominamos como sujeito de direitos, faz-se necessário reconhecer também, simetricamente, que os outros também o são, independente dos marcadores sociais identitários interseccionados, ou então, estaremos requerendo para si um privilégio. E sob o manto de que se respeita o direito da mulher de ser uma trabalhadora sexual, ocorre na verdade, uma desassistência a suas necessidades de segurança e de redução de vulnerabilidades no contexto de trabalho e de vida, o que dificulta o enfrentamento de estigmas e situações violadoras de direitos.

REFERENCIAS

ARBOIT J, HIRT MC, GEHLEN RGS et al. Female sex workers' situations of vulnerability to violence: interfaces in the field of health. Rev enferm UFPE on line, Recife, 8(supl. 2):3784-9, out., 2014.

BETIM, Felipe. No Brasil informal com coronavírus, domésticas dependem de altruísmo de patrões para evitar contágio. **El País.** São Paulo - 17 mar 2020. Disponível em: https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-03-17/no-brasil-informal-com-coronavirus-domesticas-dependem-de-altruismo-de-patroes-para-evitar-contagio.html. Acesso em: 30 jun. 2020

BERGER, P.L. **Perspectivas sociológicas**: uma visão humanística [1977]. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

BRASIL. Classificação Brasileira de Ocupações. CBO 5198 - Profissionais do sexo. 2002. Disponível em: <https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/5198-profissionais-do-sexo>. Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Direitos Humanos ATOS INTERNACIONAIS E NORMAS CORRELATAS**. 2013. Ed. S.F., 4ª edição, 444p.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Dieitos Humanos. Já sabe o que fazer para se proteger do novo coronavírus? 2020. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/abril/Corona_banner_LGBT.pdf. Acessado em 12 de julho 2020.

BUTLER, J. "De quem são as vidas consideradas choráveis em nosso mundo público?". **El País,** 10 JUL 2020. Disponível em: https://brasil.elpais.com/babelia/2020-07-10/judith-butler-de-quem-sao-as-vidas-consideradas-choraveis-em-nosso-mundo-publico.html?utm_source=Facebook&ssm=FB_BR_CM&fbclid=IwAR0TXpdrlwSHb5VfKmIEMBr6P2EIPPSt9qD_B4AvESV419ek2ojk9JJ2WC0#Echobox=1594399614. Acesso em 11 Jul 2020.

CENTER FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (CDC). Coronavírus Disease 2019 (COVID-19): social distancing, quarantine, and isolation. [Internet]. Atlanta: CDC; 2020 [cited 2020 Apr 21]. Available from: https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/social-distancing.html.

Coronavírus: trabalhadoras sexuais são afetadas pela pandemia. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/28/nos-somos-invisiveis-trabalhadoras-sexuais-afetadas-pelo-coronavirus.htm>. Acesso em: 7 jul. 2020.

COSTA, T.V.A; LOURENÇO, M.P.C; OTONI, G.H.S; SANTOS, F.P; VIDALA, C.E.L. Preconceito, relações familiares e práticas de saúde em profissionais do sexo: uma abordagem qualitativa. **Rev Med Minas Gerais**, v. 28 (Supl 4, 2018: S54-S62.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171–188, 2002.

DINIZ, Maria Ilidiana. Silenciosas e silenciadas: descortinando as violências contra a mulher no cotidiano da prostituição em Natal-RN. 2009. 197 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social,

Formação Profissional, Trabalho e Proteção Social; Serviço Social, Cultura e Relaçõe) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2009.

ERIBON, D. **Reflexões sobre a questão gay**. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2008.

FOUCAULT, M. Ethics, subjectivity and truth. In: RABINOW, Paul (Ed.). **Essential works of Michel Foucault (1954-1984)**. New York: The New Press, 1997. v. 1.

GOFFMAN, E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008. 158p.

GUIMARÃES, F. R. et al. Violence against sex workers during their work and what they do as a result. **REME-Rev. Min. Enferm**. Revista Mineira de Enfermagem, 2007.

LIMA, F. S. DA S. et al. Fatores associados à violência contra mulheres profissionais do sexo de dez cidades brasileiras. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 33, n. 2, p. e00157815, 30 mar. 2017.

MARTELETO, M.R.; PIMENTA, M.R. **P**ierre Bourdieu e a produção social da cultura, do conhecimento e da informação. 01. ed. - Rio de Janeiro: **Garamond,** 2017. 370 p.

MELLO, L.; GONÇALVES, E. Diferença e interseccionalidade: notas para pensar práticas em saúde. **Revista Cronos**, v. 11, n. 2, 28 nov. 2012.

PAIVA, V.; ZUCCHI, E. Estigma, discriminação e saúde: aprendizado de conceitos e práticas no contexto da epidemia de HIV/AIDS. IN: Paiva V, Ayres JRCM, Buchalla C. Organizadores. Vulnerabilidade e Direitos Humanos: Prevenção e Promoção da Saúde. Livro I, Curitiba, **Editora Juruá**, 2012, 320p.

PASINI, E. Nós existimos: reflexões sobre o trabalho sexual e Covid-19 no Brasil. **Via Mundo**, 14/04/2020. Disponível em: https://www.viomundo.com.br/voce-escreve/em-depoimentos-a-antropologa-elisiane-pasini-prostitutas-falam-sobre-o-tra-

balho-e-a-vida-em-tempos-de-covid-19-no-brasil-nos-existimos.html. Acesso em: 30 jun. 2020

SANTOS, G.; OLIVEIRA, A.V. Regulamentação da prostituição no brasil: analisando o problema da prostituição como forma de dominação masculina e a necessidade de garantir direitos às prostitutas. Departamento de Direito. PUC- Rio de janeiro, 2016.

SOARES, L.E, Athayde C, Bill MV. Cabeça de Porco. Rio de Janeiro: Objetiva; 2005. P. 175

SMANIOTTO GEHLEN, R.G et al. Violência contra mulheres profissionais do sexo: problemática para o campo de atuação da saúde. Anais do 10º Congresso Internacional da Rede Unida. Interface **(Botucatu)** ***[online], supl. 1, 2012.***

SMANIOTTO GEHLEN, R. G. et al. Instances of vulnerability to violence experienced by female sex workers: A case study. **Ciencia y Enfermeria**, v. 24, 2018.

VENTURI G. Misoginia, homofobia, racismo e gerontofobia: contribuições de análises da opinião pública para a prevenção. IN: PAIVA V, AYRES JRCM, BUCHALLA C. Organizadores. Vulnerabilidade e Direitos Humanos: Prevenção e Promoção da Saúde. Livro I, Curitiba, Editora Juruá, 2012, 320p.

VILLELA WV, MONTEIRO S. Gênero, estigma e saúde: reflexões a partir da prostituição, do aborto e do HIV/Aids entre mulheres. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília, 24(3):531-540, jul-set 2015.

REFLEXÕES SOBRE CUIDADOS PALIATIVOS, DIREITOS HUMANOS E BIOÉTICA

*Camila Louise Baena Ferreira*_

Introdução

A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu o conceito de Cuidado Paliativo, pela primeira vez, em 1990; e após a revisão do conceito em 2002, estabeleceu que:

> "Cuidado Paliativo é uma abordagem que promove a qualidade de vida de pacientes e seus familiares, que enfrentam doenças que ameacem a continuidade da vida, através da prevenção e alívio do sofrimento. Requer a identificação precoce, avaliação e tratamento da dor e outros problemas de natureza física, psicossocial e espiritual" (MATSUMOTO, 2012, p.26).

Originalmente, tal abordagem centrava-se em pacientes na fase final da vida; porém atualmente considera-se que deve estar disponível aos pacientes e familiares durante todo o percurso da doença, desde o início do diagnóstico até durante o luto. A necessidade dos cuidados paliativos é variável em cada momento do curso da doença, conforme apresentado na figura 01 (SOCIEDADE BRASILEIRA DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA [SBGG], 2015).

Fig. 01: Variação da necessidade de Cuidados Paliativos (SBGG, 2015).

Suprimiu-se o termo "doença não responsiva à cura" presente na definição de 1990 da OMS (MATSUMOTO, 2012); por considerar que acarretava a dicotomia entre curável x não curável, paliativo x não paliativo. Esse modelo mostrou-se inadequado por razões que envolvem, por exemplo, novos tratamentos que mudam a definição entre o curável e incurável; e a possibilidade de acarretar a sensação de abandono do paciente diante de tais termos (ACADEMIA NACIONAL DE CUIDADOS PALIATIVOS [ANCP], 2018).

Matsumoto (2012, p. 26) sugere ainda, não utilizar o termo "impossibilidade de cura"; substituindo por "possibilidade (ou não) de tratamento modificador da doença". Considera que dessa forma, afasta o estigma de "não ter mais nada a fazer" pelo paciente. Ressalta que o campo de atuação tem se expandido, e o cuidado pode ser oferecido desde o momento do diagnóstico e concomitante com os tratamentos modificadores da doença. Assim, ao longo do tempo, os objetivos do cuidado vão se modificando: determinados momentos é possível investir mais no tratamento modificador da doença; e com o decorrer da doença aumenta-se a ênfase em tratamentos com intenção exclusivamente paliativa conforme apresentado na figura 02 (SBGG, 2015).

Fig. 02: O papel dos Cuidados Paliativos durante a doença e luto (SBGG, 2015).

Sabe-se, entretanto, que a disponibilidade de profissionais e serviços de saúde é escassa nessa área. Desse modo, define-se alguns critérios de prioridades de recomendação de Cuidados Paliativos como: pacientes com declínio da capacidade funcional, com sofrimento moderado a intenso, sem possibilidades de tratamento modificador da doença e que optam por manutenção de conforto e dignidade da vida (ARANTES, 2012).

A prática dos Cuidados Paliativos envolve competências para o alívio da dor, náuseas, falta de ar, fadiga, entre outros sintomas físicos; e o cuidado de sintomas emocionais como medo, ansiedade, depressão. Assim, além de procedimentos e medicamentos, prioriza-se as estratégias de comunicação com pacientes e familiares (ANCP, 2018).

Entre os princípios norteadores dos Cuidados Paliativos, encontra-se: promover o alívio da dor e outros sintomas; trabalho em equipe multiprofissional; intervenção psicossocial e espiritual; oferecer autonomia ao paciente; suporte aos familiares (MATSUMOTO, 2012; GOMES, OTHERO, 2016). Resgata a morte como um evento natural, e evita o uso de intervenções desnecessárias que acarretam ape-

nas o prolongamento do morrer. Tal afirmação pode ser erroneamente interpretada como eutanásia, e aqui faz-se importante esclarecer que não é o caso, visto que não se propõe a acelerar a morte (MATSUMOTO, 2012). Visa oferecer a melhor qualidade de vida possível até à morte (EUROPEAN ASSOCIATION FOR PALLIATIVE CARE [EAPC], 2015)

Os avanços da medicina e tecnologia têm permitido a cura de diversas doenças e o aumento da sobrevida dos pacientes, sobretudo em relação às doenças crônicas. Por outro lado, entretanto, a medicina moderna – altamente tecnificada – pode gerar interferências excessivas; gerando o prolongamento da vida com sofrimento, sem o respeito à dignidade humana no momento da morte (LIMA, 2015).

Diante do exposto, cabe aqui diferenciar dois termos bastante utilizados ao abordar os Cuidados Paliativos: distanásia e ortotanásia. A distanásia, também conhecida como obstinação terapêutica, caracteriza-se como um prolongamento exagerado da agonia, do sofrimento e da morte de um paciente (PESSINI, 2001). Utiliza-se recursos para manter a vida biológica a qualquer custo, mesmo sabendo-se que o paciente não possui mais possibilidade de cura. Prolonga-se o sofrimento e dor de todos os envolvidos através de tratamentos agressivos, justificados pela não aceitação da morte (MATSUMOTO, 2012; SILVA *et al*, 2016). A ortotanásia, por sua vez, relaciona-se à humanização da morte, pautada no alívio da dor e sem prolongamento do processo de morrer; ou seja, permitir que a morte ocorra naturalmente (WANSSA, 2012)

Assim, o Código de Ética Médica (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA [CFM], 2018) determina nos princípios fundamentais que "Nas situações clínicas irreversíveis e terminais, o médico evitará a realização de procedimentos diagnósticos e terapêuticos desnecessários e propiciará aos pacientes sob sua atenção todos os cuidados paliativos apropriados". Estabelece assim, posição favorável à ortotanásia e contrária à distanásia[15]; entretanto na prática, muitas vezes, é difícil estabelecer os limites entre ambas (LIMA, 2015). Não é possível definir a

15 Um dos primeiros Códigos de Ética Médica no Brasil, do ano de 1931, reforçava a prática da distanásia através do art. 16: "um dos propósitos mais sublimes da medicina é sempre conservar e prolongar a vida" (PESSINI, 2001, p. 183)

obstinação terapêutica/distanásia em termos absolutos; e um mesmo conjunto de medidas terapêuticas pode ser interpretado como necessário para uma determinada pessoa, enquanto para outra se configura como excessivo e agressivo (DINIZ, 2014).

A distanásia tornou-se um problema ético diante do crescente desenvolvimento tecnológico na área da saúde. Não se trata, no entanto, de assumir uma postura contra a medicina tecnológica; mas sim de questionar a "tecnolatria". Desse modo, é importante refletir como o binômio tecnologia-medicina se relaciona com a mortalidade humana, e sua contribuição para proporcionar dignidade no morrer (PESSINI, 2003).

Nesse sentido, apresenta-se a seguinte citação: "Nem tudo que é tecnicamente possível é eticamente correto, a luta pela vida deve levar em conta alguns limites racionais e humanos, para além dos quais se compromete a dignidade humana (PESSINI, 2003, p. 395). Diante do exposto, considera-se essencial refletir acerca da relação entre os Cuidados Paliativos, Direitos Humanos e Bioética; considerando especialmente questões sobre o sofrimento (físico e emocional) na fase final da vida.

Cuidados Paliativos e Direitos Humanos

O direito aos cuidados paliativos é reconhecido internacionalmente e configura-se como essencial à saúde e dignidade humana do paciente. A Organização das Nações Unidas (ONU) - através do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - estabeleceu ser fundamental "a atenção e o cuidado com pessoas com enfermidades crônicas e terminais, bem como evitar que sintam dor e permitir-lhes morrer com dignidade" (ALBURQUEQUE *et al*, 2018, p. 18). Compreende-se que a tutela da vida digna envolve todos os momentos da existência humana, incluindo a morte (LIMA, 2015).

Paebano *et al* (2018) salienta que a materialização de Direitos Humanos em diferentes espaços e em momentos tão peculiares, como o da morte, demonstra a possibilidade de superar concepções unicamente abstratas sobre o tema. Assim, para se colocar em prática o direito humano aos cuidados paliativos, é necessário garantir: a) disponibilidade – ampla oferta de cuidados paliativos em todos os níveis da Rede de Atenção à Saúde; b) acessibilidade – a todos pacientes com indicação

de seu uso; c) qualidade – o que inclui o modelo do cuidado centrado no paciente e a segurança do paciente; d) aceitabilidade – os cuidados paliativos devem ser sensíveis às crenças, valores e desejos do paciente (ALBURQUEQUE *et al*, 2018).

Nesse sentido, destaca-se a ação de diversos organismos internacionais - Associação Europeia de Cuidados Paliativos (EAPC), Associação Internacional de Cuidados Paliativos (IAHPC), Aliança Mundial de Cuidados Paliativos (WPCA) e o Observatório dos Direitos Humanos (HRW) – que se uniram para redigir a Carta de Praga. Esta possui como objetivo, promover o acesso aos cuidados paliativos como um direito humano (EAPC, 2015; FREITAS, 2017).

A Carta de Praga conclama a responsabilidade dos governantes para garantir o acesso de pacientes aos cuidados paliativos, baseando-se no direito ao mais alto nível de saúde física e mental. Ressalta que tais cuidados podem aliviar e prevenir o sofrimento, a um custo relativamente baixo; e a não disponibilização de cuidados paliativos aos pacientes com dor intensa pode acarretar em tratamento cruel, desumano ou degradante (ALBURQUEQUE *et al*, 2018; EAPC, 2015).

Mesmo diante de tais argumentos, dados demonstram que parcela significativa da população não possuem acesso aos cuidados paliativos, especialmente nos países subdesenvolvidos (ALBURQUEQUE *et al*, 2018; EAPC, 2015). Tal dado remete à Santos (2013, p.15) ao afirmar que "(...) a grande maioria da população mundial não é sujeita de direitos humanos. É objeto de discurso de direitos humanos".

Estima-se que a cada ano, 40 milhões de pessoas no mundo necessitam de cuidados paliativos, e apenas uma em cada 10 pessoas recebe o referido cuidado (World Health Organization [WHO], 2014). Entre as doenças crônicas apresentadas pelos pacientes que necessitam de cuidados paliativos, encontram-se: doenças cardiovasculares (38,5%), câncer (34%), doenças respiratórias (10,3%), AIDS (5,7%) e diabetes (4,6%). Outras condições clínicas que podem requerer cuidados paliativos envolvem insuficiência renal, doença hepática, esclerose múltipla, doença de Parkinson, artrite reumatoide, doença neurológica, demência, anomalias congênitas e tuberculose resistente a medicamentos (WHO, 2014; ALBURQUEQUE *et al*, 2018).

Desse modo, a Carta de Praga estabelece 4 eixos principais aos governantes: o desenvolvimento de políticas de saúde que englobam os cuidados paliativos; assegurar o acesso aos medicamentos necessários; garantir a formação aos profissionais de saúde acerca dos cuidados paliativos; e assegurar a integração dos cuidados paliativos em todos os níveis do sistema de saúde (EAPC, 2015).

Outro documento relacionado aos direitos de pacientes em cuidados paliativos é a Declaração de Montreal de 2010. Esta aborda especificamente o direito ao acesso do paciente para o tratamento da dor, e a capacitação de profissionais diante de tal sintoma. Trata-se do único documento que apresenta a questão da dor como um problema de saúde pública (LISBOA, LISBOA, SÁ, 2016; ALBURQUEQUE *et al*, 2018).

Compreende-se que a capacitação dos profissionais, conforme estabelecido na Carta de Praga e Declaração de Montreal, deve envolver não apenas as questões de prescrição/administração medicamentosa, entre outros procedimentos técnicos; mas também a comunicação com o paciente e aspectos éticos. Pessini (2007) enfatiza que uma das questões éticas mais delicadas que os profissionais de saúde enfrentam é a comunicação diante de um diagnóstico e/ou prognóstico difícil.

Num passado não muito distante, defendia-se a crença acerca dos perigos em se revelar a verdade ao paciente; acreditava-se que tal atitude provocaria depressão e desespero no paciente e assim comunicava-se apenas os familiares (PESSINI, 2007). A ética médica tradicional foi concebida sob um modelo paternalista, que realizava as decisões sem considerar os desejos do paciente. Somente na década de 1960, os códigos de ética profissional começaram a reconhecer o paciente como um agente autônomo (SIQUEIRA, 2005).

Diante do exposto, Gallardo (2014, p. 31) alerta que se paga um preço moral ao ensinar Direitos Humanos na teoria, sem desenvolvê-lo na prática: "(...) os valores fundamentais são adquiridos por imitação daquilo que se sente vivido (testemunhado) por outros e que, ao ser praticado, contém ou significa gratificação pessoal e social". Esclarece assim que, se aproximar do outro com humanidade e respeito, visando garantir benefícios à sua existência, pode ser considerado um ato revolucionário diante da discrepância entre os discursos sobre Direitos Hu-

manos e as ações e/ou omissões que acarretam na negação dos direitos. Nesse sentido, apresenta-se o seguinte relato de um médico:

> Não consigo definir a dignidade, mas sei reconhecê-la quando a vejo. Estou consciente dela quando falo aos pacientes e a seus familiares em palavras e espero que possam compreender; quando explico a um paciente que ele terá de fazer diálise pelo resto de sua vida; quando tento convencê-lo de que, diante de todos os fatos, a vida ainda merece ser vivida; quando procuro dar a mesma atenção e cuidado tanto ao rico quanto ao pobre, a pacientes particulares e aos da rede pública, brancos ou negros, cristãos, judeus ou muçulmanos (PESSINI, 2007, p. 64).

A bioética promove importantes reflexões acerca dos direitos dos pacientes, e como os profissionais de saúde devem pautar suas práticas, entre outras questões. Os Cuidados Paliativos envolvem um tema considerado tabu na sociedade contemporânea como a morte, e se constitui em uma atuação recente em muitos serviços de saúde conforme será exposto a seguir. Diante de tais constatações, faz-se importante apresentar uma breve relação entre a Bioética e os Cuidados Paliativos.

Bioética e Cuidados Paliativos

A dignidade humana – núcleo axiológico dos direitos humanos – foi incorporado aos documentos internacionais de bioética (OLIVEIRA, 2007). O termo bioética tem origem do grego *bios* (vida) que representa o conhecimento biológico e a ciência dos sistemas viventes; e *ethos* (ética) que versa sobre o conhecimento dos valores humanos (PESSINI, 2007). A Declaração Universal sobre Bioética e Direitos Humanos (2005), entre suas justificativas, cita:

> As questões éticas suscitadas pelos rápidos avanços na ciência e suas aplicações tecnológicas deveriam ser examinadas com o devido respeito à dignidade da pessoa humana e respeito universal por, e cumprimento dos, direitos humanos e liberdades individuais (PESSINI, 2007, p. 204).

Entre as correntes de estudo da bioética, a mais difundida é o principialismo. Esta é resultante da obra de Beauchamp e Childress, que indicaram quatro princípios norteadores da atuação do profissional de saúde: beneficência, não maleficiência, justiça e autonomia. É considerada a primeira tentativa bem sucedida de instrumentalizar ações diante dos dilemas morais das pessoas no campo da saúde e doença, focalizando na abordagem ao paciente e nas decisões a serem tomadas em relação a sua situação (DINIZ, GUILHEM; 2002).

O *princípio da beneficência* estabelece que as ações do profissional de saúde devem promover o bem do paciente, de modo a garantir as máximas vantagens e mínimos riscos aos pacientes. Tal princípio, está intimamente relacionado ao *princípio da não maleficiência*, que prevê o dever ético do profissional de saúde em não causar dano intencional ao paciente (DINIZ, 2014). O *princípio da justiça*, por sua vez, estabelece sobre a distribuição justa, equitativa e universal dos benefícios dos serviços de saúde; observando o respeito à condição específica de cada paciente e às suas necessidades (DINIZ, 2014; CARVALHO, 2001).

O *princípio da autonomia* representa a liberdade de escolha do paciente em relação ao seu tratamento, estabelece assim o seu direito em consentir ou recusar os procedimentos aos quais pode ser submetido. Desse modo, há um novo enfoque na relação médico-paciente; no qual o profissional deve fornecer todas as informações sobre o quadro clínico/prognóstico para o paciente, para que este possa consentir ou recusar os procedimentos propostos (PESSINI, BARCHIFONTAINE; 2007). O referido princípio é bastante discutido nos Cuidados Paliativos, devido à dificuldade que ainda persiste entre os profissionais de saúde, em promover a autonomia do paciente em fase final de vida.

> Os incontestáveis progressos da medicina e da técnica e as fantasias sobre a imortalidade humana levam com frequência a "desapropriar o doente, na fase final da vida, da própria morte" e a não permitir – onde ainda seria possível – algum controle e viver os últimos momentos de sua vida (Comitê Consultivo Nacional de Ética e Ciências da Vida na França *apud* PESSINI, 2001, p. 45).

A corrente do principalismo foi aqui apresentada devido à sua grande difusão, especialmente na relação entre pacientes e profissio-

nais de saúde. Entretanto, reconhece-se acerca da insuficiência teórica do principialismo para lidar com determinados temas que envolvem a bioética, especialmente com as macroquestões sociais persistentes (OLIVEIRA, VILLAPOUCA, BARROSO; 2006).

Pessini (2007) afirma que existe dois tipos de bioética: a das situações emergentes e a das situações persistentes. Na primeira, discute-se acerca dos avanços tecnológicos como clonagem, engenharia genética, reprodução assistida, transplante de órgãos e tecidos humanos. Na bioética das situações persistentes, discute-se as condições sociais relacionadas à discriminação, exclusão social, racismo, falta de equidade e justiça na distribuição das benesses do progresso.

É possível inferir, conforme demonstrado ao longo do artigo, que os Cuidados Paliativos possuem relação com a bioética das situações emergentes ao refletir acerca da implicação dos avanços tecnológicos no prolongamento do morrer, e conceitos como distanásia e ortotanásia. Observa-se também, que possui relação com a bioética das situações persistentes, diante da desigualdade de acesso da população à tais cuidados conforme será apresentado a seguir acerca do contexto brasileiro.

Os cuidados paliativos no Brasil

Conforme a classificação apresentada pela OMS em 2014, relativa ao nível de desenvolvimento em cuidados paliativos, o Brasil encontra-se no nível 3a – provisão isolada. Este nível caracteriza-se por um plano de cuidados paliativos irregular e não bem apoiado; com fontes de financiamento fortemente dependente de doações; disponibilidade limitada de morfina (medicação da classe opioide para o alívio da dor); e um pequeno número de serviços de cuidados paliativos comparado ao tamanho da população. Demais países que se encontram nesse nível são Angola, Bangladesh, Congo, Moçambique e Irã. Desse modo, o Brasil necessita melhorar o desempenho para alcançar os níveis seguintes: 3b- provisão generalizada; 4a- integração preliminar e por fim, 4b – integração avançada (WHO, 2014; ANCP, 2018, 2018a).

Estudo avaliou também a qualidade da morte em 80 países no ano de 2015, e o Brasil apresentou resultado desfavorável (posição 42º). Os

critérios utilizados foram: disponibilidade de acesso a opioides, existência de políticas públicas de saúde específicas em cuidados paliativos[16], e o acesso aos cuidados paliativos nos serviços de saúde. Corroborando tais dados, acrescenta-se ainda que, a quantidade de opioides prescrita no Brasil é insuficiente para promover o adequado alívio da dor diante das doenças graves que acarretam tal sintoma. Assim, diante de tais estudos, conclui-se que os brasileiros com doenças graves não recebem um adequado cuidado paliativo e controle da dor (ANCP, 2018).

A população brasileira demonstra avaliar o sistema de saúde de forma predominantemente negativa. Assim, 63% classificam que o sistema de saúde brasileiro em geral é "ruim", e 48% classificam também de tal maneira quando trata-se do atendimento médico em fim de vida, conforme figura 03 (HAMEL, WU, BRODIE, 2017).

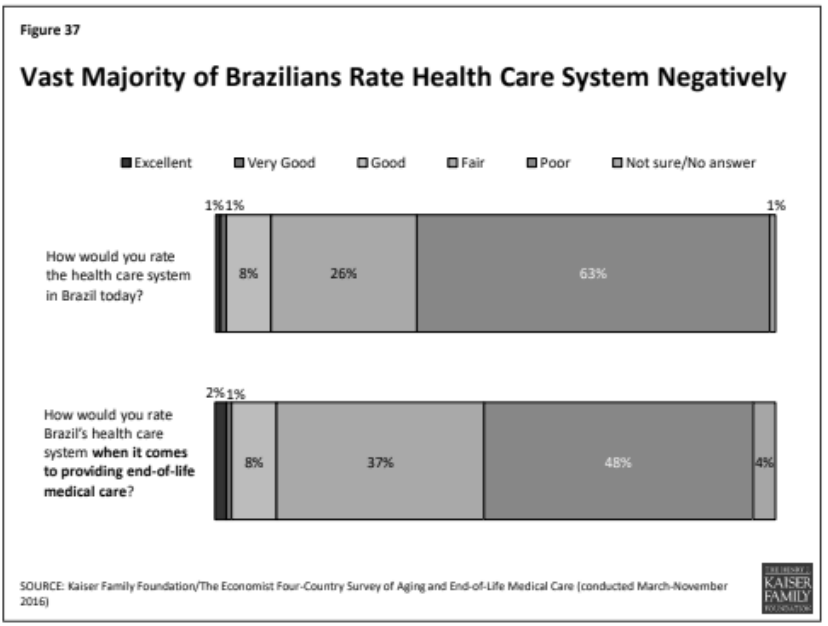


Figura 03: Avaliação da população brasileira acerca do Sistema de Saúde e quando se trata de fornecer atendimento médico em fim de vida (HAMEL, WU, BRODIE, 2017).

16 Ressalta-se que o estudo mencionado foi realizado em 2015. Após 3 anos, ocorre a publicação da resolução nº41/2018, que dispõe sobre as diretrizes para a organização dos Cuidados Paliativos no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

A educação em Cuidados Paliativos no Brasil apresenta-se incipiente visto que apenas 14% dos cursos de Medicina possuem tal disciplina; e apenas 6% possuem como disciplina obrigatória. Os serviços de Cuidados Paliativos no Brasil são recentes, conforme mapeamento que demonstra que mais de 50% iniciaram suas atividades na década de 2010 (Tab. 01). A desigualdade na distribuição dos serviços é bastante significativa visto que 58% estão concentrados na região sudeste (Tab. 01). A oferta de cuidados paliativos também não encontra distribuição equitativa entre os níveis de atenção à saúde, já que se encontram centrada nos hospitais conforme tabela 01 (ANCP, 2018, 2018a).

Análise dos serviços cadastrados no mapa da ANCP		
Até dia 16/08/18	N	%
Número total de serviços de Cuidado Paliativo cadastrados	177	100%
Centro-Oeste	8	5%
Norte	5	3%
Nordeste	36	20%
Sudeste	103	58%
Sul	25	14%
Inícios das atividades dos serviços		
2016-2018	40	23%
2011-2015	49	28%
2006-2010	23	13%
2000-2005	12	7%
1999 ou antes	7	4%
Não informado	46	26%
Funcionam em Hospital	131	74%
Funcionam em Hospice	8	5%
Atende pacientes do SUS	117	66%
Atende Pediatria	38	21%

Tabela 01: Mapeamento dos serviços de Cuidados Paliativos no Brasil (ANCP, 2018a).

Entretanto, mesmo diante da constatação da centralização de Cuidados Paliativos em hospitais no Brasil, esclarece-se que ainda configura como uma exceção: menos de 10% dos hospitais apresentam uma equipe de Cuidados Paliativos (ANCP, 2018, 2018a). Nos Estados Unidos, por exemplo, em 2016, mais de 75% dos hospitais contavam com equipe de Cuidados Paliativos (ANCP, 2018).

O termo 'Hospices', conforme apresentado na tabela 01, refere-se a locais de cuidados intensivos aos pacientes em fase final de vida. En-

tretanto, o termo intensivo aqui não possui relação com a tecnologia avançada conforme encontrada nas Unidades de Tratamento Intensivo (UTI); mas sim à presença frequente de profissionais junto ao paciente para avaliar e manejar o alívio de sofrimento (RODRIGUES, 2012). Possui espaço destinado a diversas atividades, incluindo a convivência com os familiares; e maior flexibilidade das regras, diferenciando-se assim do hospital geral (MACIEL, 2012).

Gomes, Othero (2016) ressaltam que, no Brasil, ocorreu diversos avanços na discussão e regulamentação acerca dos cuidados paliativos nas últimas décadas. Nesse sentido, destaca-se quatro resoluções do Conselho Federal de Medicina, que estabelecem: legitimidade da ortotanásia (nº 1.805/06); novo código de ética profissional que menciona os cuidados paliativos (nº 1.931/09); reconhecimento da Medicina Paliativa como área de atuação (nº 2005/12) e sobre as Diretivas Antecipadas de Vontade[17] (nº 1.995/12).

Em 2018, os Cuidados Paliativos alcançaram o status de política pública de saúde no Brasil através da resolução nº 41; a qual dispõe sobre as diretrizes para a organização dos cuidados paliativos no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Em consonância com as dificuldades encontradas em relação aos Cuidados Paliativos no contexto brasileiro, a referida resolução cita como objetivos, entre outras questões: fomentar a instituição de disciplinas no ensino de graduação das áreas de saúde; ofertar educação permanente para os profissionais; promover a disseminação de informação sobre os cuidados paliativos na sociedade; ofertar medicamentos necessários para promover o alívio do sofrimento. Estabelece assim, que os Cuidados Paliativos devem ser oferecidos nos diferentes níveis de atenção à saúde, a saber: Atenção Básica, Atenção Domiciliar, Atenção Ambulatorial, Urgência e Emergência e Atenção Hospitalar (BRASIL, 2018).

17 Diretivas Antecipadas de Vontade é o "conjunto de desejos, prévia e expressamente manifestados pelo paciente, sobre cuidados e tratamentos que quer, ou não, receber no momento em que estiver incapacitado de expressar, livre e autonomamente, sua vontade" (CFM, 2012, art. 1º, p.1).

Considerações finais

Organismos internacionais alertam que os Cuidados Paliativos se configuram como um Direito Humano fundamental. Tais cuidados promovem a melhoria da qualidade de vida do paciente e familiares, com o alívio do sofrimento diante de doenças que ameaçam a continuidade da vida. Ressalta-se que os Cuidados Paliativos não devem ser oferecidos apenas no fim de vida; entretanto, diante da escassez de serviços e profissionais, a realidade muitas vezes é essa. E outras vezes, nem essa realidade é possível: mesmo em fase final de vida, muitos pacientes não possuem acesso a um adequado cuidado paliativo.

Nas últimas décadas, o número de serviços de Cuidados Paliativos no Brasil tem aumentado, bem como a publicação de resoluções do Conselho Federal de Medicina que abordam o tema. No ano de 2018, houve um importante avanço, com a resolução do Ministério da Saúde sobre as diretrizes para a organização dos cuidados paliativos no SUS. Assim, espera-se que ocorra o aumento do número de serviços e profissionais capacitados, em todos os âmbitos da Rede de Atenção em Saúde.

Destacou-se também neste artigo a questão acerca da dignidade no processo de morte. É comum se deparar com a palavra dignidade associada às condições de vida, relacionando ao acesso à educação, saúde, habitação, entre outros. Entretanto, falar sobre dignidade no processo de morrer pode, inicialmente, causar um estranhamento a muitas pessoas que não estão familiarizadas com o tema. Durante muito tempo considerava-se que o mais importante era postergar a morte ao máximo; o que se tornou possível diante dos avanços tecnológicos da medicina. Atualmente, no entanto, entende-se que tais práticas podem acarretar em intenso sofrimento ao paciente e família. Assim, é importante compreender sobre os cuidados paliativos a partir da ótica dos direitos humanos e bioética.

Referências bibliográficas

ALBURQUEQUE, Aline *et al*. **Cuidados Paliativos e Direitos Humanos**. Portal Observatório de direitos dos pacientes. Pro-

grama de Pós-Graduação em Bioética da Universidade de Brasília (UNB), 2018.

ARANTES, Ana Cláudia Quintana. Indicações de Cuidados Paliativos. In: Carvalho, Ricardo Tavares de; Parsons, Henrique Afonseca (Org). **Manual De Cuidados Paliativos ANCP**. 2ª ed, 2012.

ACADEMIA NACIONAL DE CUIDADOS PALIATIVOS (ANCP). **Panorama dos Cuidados Paliativos no Brasil.** Publicado em outubro, 2018.

_____. **Análise situacional e recomendações para estruturação de programas de cuidados paliativos no Brasil**. São Paulo: 2018a

BRASIL. Ministério da Saúde. Comissão Intergestores Tripartite. **Resolução nº 41, de 31 de outubro de 2018.** Dispõe sobre as diretrizes para a organização dos cuidados paliativos, à luz dos cuidados continuados integrados, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

CARVALHO, Gisele Mendes. Implicações éticas fundamentais. In: Carvalho, G. M. **Aspectos jurídico-penais da eutanásia**. São Paulo: IBCCRIM, 2001.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (Brasil). Código de ética médica: **resolução CFM nº 2217/2018**. Brasília: CFM, 2018.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (Brasil). **Resolução n. 1995/2012**. Dispõe sobre as diretivas antecipadas de vontade dos pacientes. Brasília: CFM, 2012.

DINIZ, Maria Helena. Bioética e Biodireito. In: Diniz, M. H (Org). **O estado atual do biodireito**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva; 2014.

DINIZ, Débora; GUILHEM, Dirce. **O que é bioética?** São Paulo: Brasiliense, 2002.

EUROPEAN ASSOCIATION FOR PALLIATIVE CARE (EAPC). Palliative care: a human right. Carta de Praga, 2015.

Disponível em: https://www.apcp.com.pt/noticias/cuidados-paliativos-um-direito-humano-carta-de-praga.html.

FREITAS, Eny Devay de. Manifesto pelos cuidados paliativos na graduação em medicina: estudo dirigido da Carta de Praga. **Revista de Bioética**, v. 23, n. 03, 2017.

GALLARDO, Hélio. **Teoria Crítica**: Matriz e Possibilidade de Direitos Humanos. São Paulo: Unesp, 2014.

GARRAFA, Volnei; PESSINI, Léo. **Bioética**: poder e justiça. São Paulo: Loyola/ Centro Universitário São Camilo, 2003.

GOMES, Ana Luisa Zaniboni; OTHERO, Marília Bense. Cuidados paliativos. **Estudos avançados**, v. 30, n. 88, 2016.

HAMEL, Liz; WU, Bryan; BRODIE, Mollyann. Views and experience with end-of-life medical care in Japan, Italy, the United States, and Brazil: a cross-country survey. **The Henry J. Kaiser Family Fundation**, april, 2017.

LIMA, Carolina Alves de Souza. Ortotanásia, cuidados paliativos e direitos humanos. **Revista Sociedade Brasileira Clínica Médica**, v. 13, n. 1, 2015.

LISBOA, Lívia Vieira; LISBOA, José Augusto Ataíde; SÁ, Katia Nunes. O alívio da dor como forma de legitimação dos direitos humanos. **Revista dor**: pesquisa, clínica e terapêutica, v. 17, n. 01, 2016.

MACIEL, Maria Goretti Sales. Organização de serviços de Cuidados Paliativos. In: Carvalho, Ricardo Tavares de; Parsons, Henrique Afonseca (Org). **Manual De Cuidados Paliativos ANCP**. 2ª ed, 2012.

MATSUMOTO, Dalva Yukie. Cuidados paliativos: conceito, fundamentos e princípios. In: Carvalho, Ricardo Tavares de; Parsons, Henrique Afonseca (Org). **Manual De Cuidados Paliativos ANCP**. 2ª ed, 2012.

OLIVEIRA, Aline Alburquerque de S. Interface entre bioética e direitos humanos: o conceito ontológico de dignidade humana e seus desdobramentos. **Revista Bioética**, v. 15, n. 02, 2007.

OLIVEIRA, Aline Alburqueque; VILLAPOUCA, Aline Calazans; BARROSO, Wilton. Perspectivas epistemológicas da bioética brasileira a partir de Thomas Kuhn. In: Garrafa, Volnei; Cordon, Jorge (Orgs). **Pesquisas bioéticas no Brasil de hoje**. São Paulo: Gaia, 2006.

PAEBANO, Augusto dos Santos. A vida por um fio: diálogos entre a atuação médica intensivista, cuidados paliativos e direitos humanos. In: **III Congresso Internacional de Direitos Humanos e Políticas Públicas**: Democracias, desigualdades e lutas sociais [anais]. Curitiba, PUC-PR, 2018.

PESSINI, Léo. **Bioética**: um grito por dignidade de viver. 2ª ed. São Paulo: Paulinas/ Centro Universitário São Camilo, 2007.

PESSINI, Léo. **Distanásia**: até quando prolongar a vida. São Paulo: Loyola/ Centro Universitário São Camilo, 2001.

PESSINI, Léo; BARCHIFONTAINE, Christian de Paul de. **Problemas atuais de bioética**. 8ª ed. São Paulo: Loyola/Centro Universitário São Camilo, 2007.

RODRIGUES, Luís Fernando. Modalidades de atuação e modelos de assistência em Cuidados Paliativos. In: Carvalho, Ricardo Tavares de; Parsons, Henrique Afonseca (Org). **Manual De Cuidados Paliativos ANCP**. 2ª ed, 2012.

SANTOS, Boaventura de Sousa. ***Se Deus fosse um ativista dos direitos humanos***. São Paulo: Cortez, 2013.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA (SBGG). **Vamos falar de cuidados paliativos**. Material adaptado do documento "Let's Talk about Palliative and Hospice Care", da autoria de Ohio Health. Comissão Permanente de Cuidados Paliativos, SBGG, 2015.

SILVA, Rudval Souza da; *et al*. Percepção de enfermeiras intensivistas de hospital regional sobre distanásia, eutanásia e ortotanásia. **Revista Bioética**, v. 24, n. 3, 2016.

SIQUEIRA, José Eduardo. Doente terminal. **Cadernos de bioética do CREMESP,** vol. 01, n. 01, 2005.

WANSSA, Maria do Carmo Demasi. **Morte digna e lugar onde morrer**: percepção de pacientes oncológicos e de seus familiares. Tese (Doutorado em Bioética). Faculdade de Medicina de Porto, Lisboa, 2012.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Global Atlas of Palliative Care at the End of Live.** 2014. Disponível em: https://www.who.int/nmh/Global_Atlas_of_Palliative_Care.pdf

A INCLUSÃO SOCIAL COMO INDICADOR DE QUALIDADE DE VIDA NA TERCEIRA IDADE: REVISÃO NARRATIVA DE LITERATURA

Adriana Jeremias Daniel
Zuleika Leonora Schmidt Costa

1 Introdução

Os idosos merecem um olhar e uma atitude diferente por parte da sociedade, assim como, um lugar mais justo e humano. Envelhecer como é conveniente, talvez não seja só em relação a condições materiais e culturais, mas também depende da aceitação da sua idade. Fatores como esses geram outros valores, como sentir a rejeição dos mais jovens e a mágoa contra tudo o que é novo.

Dentro desse paradigma, a diminuição da plasticidade comportamental, que nada mais é do que quando um organismo responde de formas diferentes em situações distintas, ou então de diferentes formas dentro de uma única situação ou ainda, a capacidade de mudar para se adaptar ao meio, pode ser compensada pela pragmática, que tem como base o conhecimento adquirido ao decorrer da vida e na tecnologia.

O presente trabalho tem como principal objetivo apresentar qual é a importância e benefícios dos grupos de convivência na promoção de saúde e participação social na vida de idosos, levando em consideração que a inclusão social é um indicador de qualidade de vida na terceira idade.

A escolha pela abordagem deste tema foi motivada a partir da experiência adquirida durante o estágio de Prevenção e Promoção de Saúde e Cidadania, supervisionado pela Dra. Simone Chandler Frichembruder, realizada no Centro Universitário Cenecista de Osório - UNICNEC, no decorrer do estágio, criou-se um grupo para trabalhar com os público da terceira idade por meio do desenvolvimento das tarefas, denominado Melhor Atividade, o mesmo, é composto por diversos estagiários dos cursos da área saúde da UNICNEC, sendo eles: Educação Física, Psicologia, Fisioterapia e Enfermagem.

Através de atividades desenvolvidas semanalmente pelos estagiários do grupo, observaram-se melhores formas para propiciar a inserção destas pessoas idosas na sociedade. Sendo assim, a partir da formação deste grupo de convivência buscou-se promover uma maior qualidade de vida e promoção de saúde física e mental.

A inclusão das pessoas idosas em grupos de convivência é uma importante possibilidade para que os mesmos possam encontrar um espaço onde seja possível ampliar e praticar diversas atividades, da ordem de cuidados com a saúde física, social, afetiva dentre outras. Convive-se numa sociedade onde o jovem é muito mais valorizado em comparação ao idoso, diante dessa barreira, na maioria das vezes a pessoa idosa isola-se, mesmo convivendo com seus familiares, partindo do princípio de que inúmeras vezes o mesmo se sente sozinho, ignorado e sem atenção, construindo um sentimento de exclusão dentro da sua própria casa.

O presente estudo tem como problema de pesquisa, apresentar os possíveis impactos na qualidade de vida do idoso, associados na sua participação no grupo de convivência, em um projeto no município de Osório-RS. Norteado pela justificativa de pesquisar a importância dos grupos de convivência para a melhoria da saúde e autoestima. A proposta do referido estudo tem como objetivo principal, através de uma revisão de literatura, apontar identificadores da qualidade de vida do idoso, com a finalidade de abordar o desempenho da qualidade de vida daquele que frequenta o grupo de convivência.

Os dados necessários para a pesquisa foram retirados de artigos acadêmicos referente ao período de 2005 a 2018, tendo em vista as

questões de envelhecimento populacional, assegurando a continuação de uma vida saudável.

Envelhecer presume alterações físicas, psicológicas e sociais no indivíduo. Essas alterações são consideradas naturais e sucessivas. Suas intensidades se dão, por fatores genéticos e qual o tipo de vida se leva.

No processo de avaliação da atuação com os próprios idosos, é observado que a inclusão no projeto do centro de convivência reflete positivamente na melhoria da autoestima, saúde, e no convívio social. A partir desse conceito foram destacadas definições de alguns autores sobre qual significado de velhice e o envelhecimento, assim como o conceito de qualidade de vida, traz-se também uma contextualização sobre às mudanças relativas ao conceito de idoso.

Objetiva-se principalmente, com este estudo descrever a importância dos grupos de convivência na promoção da participação social de idosos e também identificar neles, sua capacidade de manter em sua rotina a atividade social, outro objetivo de grande importância é identificar através do trabalho em grupos fatores evidentes de melhoria da qualidade de vida no idoso, pela participação em grupos de convivências.

Envelhecer é, unicamente, passar para uma nova etapa da vida social. A inexistência de oportunidades para realização de atividades nessa idade, contribui com a decisão de idosos e faz com que os mesmos desistam de tudo, mesmo ainda que tenham muita vontade de viver. Por esse motivo devemos trabalhar para que sejam despertados neles melhores hábitos, como por exemplo um maior e melhor aproveitamento da sua rotina, assim como melhor desempenho em atividades diárias e comuns.

Percebe-se que esses casos e situações são relatados pelos próprios idosos, onde concordam que a partir de pequenas mudanças em seu dia a dia os mesmos, adquirem um melhor conforto ao tratar-se de velhice. Importante salientar que o idoso é parte importante do processo social. A frente de nova condição, exclusivamente de saúde, muitos idosos deixam de lado os amigos e a família. Isso é comum, e acentua-se com a saída dos filhos do lar, e também com as enfermidades de amigos próximos, a partir disso a tendência é que os idosos se tornem solitários.

Ao invés de afastarem-se socialmente, vale a pena inspirar-se em quem aceita com facilidade e tranquilidade a chegada da idade, pois assim, consegue visualizar seus benefícios. Nesse caso, ter um exemplo de aceitação, auxilia na concretização da teoria de envelhecimento saudável. Saber de um caso de sucesso ao alcançar terceira idade, em relação à convivência social e seus benefícios, ajuda a assegurar o envelhecimento saudável, dessa forma, o sujeito tem ciência de que é possível sim envelhecer com saúde e vitalidade.

Se isso acontecer, pode-se ter a certeza de que o sujeito irá se adaptar da melhor forma ao envelhecimento, pois uma das principais e notáveis diferenças será o fato de ter mais disposição e mobilidade.

Os grupos de convivência têm representado uma via de produção da participação social de maneira geral, inicialmente os idosos conquistam seus direitos e uma qualidade de vida digna. Nos grupos há uma grande melhora física e cognitiva por meio de exercícios físicos e mentais. Nessa perspectiva os grupos de convivência são um modo de convívio e inclusão social, sendo esta uma maneira de conservar a autonomia, viver com integridade, incluindo ainda o objetivo de manter-se saudável. Sendo assim, é válida a formação de grupos com pessoas da terceira idade com vivência ativa, pois mesmo com a idade avançada, os mesmos, não irão desistir de realizar suas próprias atividades.

Os idosos requerem atenção exclusiva em vários sentidos, muitos pensam que, por estarem velhos, não precisam ter um cuidado especial, mas a velhice é uma fase de fragilidade, onde muitas das bases que firmavam esse sujeito acabam por serem desfeitas pelo passar do tempo, de forma que um novo contexto é apresentado a eles, sendo aparado por meio das leis do estatuto do idoso, que vêm para garantir seu bem-estar.

2 Metodologia

Este trabalho foi elaborado visando ser uma revisão de literatura narrativa , realizado por meio das bases de dados SCIELO e Pepsic. As palavras chaves utilizadas foram, inclusão social, idoso e grupos de convivência. Foram excluídos os artigos com idioma que não fosse o portu-

guês. Somando todos os artigos da busca, foram encontrados 27 artigos. Após a leitura dos títulos dos artigos, foi observado que alguns destes se repetiam nas diferentes bases e outros não preenchiam os critérios necessários. Como é possível ilustrar a seguir a partir do quadro 1.

Quadro 1: Análise dos Artigos

Base de dados	SciELO	Pepsic
Total	27	1
Aceitos	11	1
Desconsiderados	16	0

Quadro 1 – Quadro de demonstração referente a quantidade de artigos utilizados no presente artigo.

Fonte: Autoria própria, 2020.

A seguir é apresentada uma lista de descritores cuja construção foi feita a partir da ferramenta "Tem Finder "do site DeCS.

1) inclusão social	2) idoso	3) Grupos de convivência
Inserção social	Antigo	Convívio
Equidade social	Envelhecida	Confraternização

2.1 Coleta e análise dos dados

Para a definição dos estudos apresentados e sua devida revisão, os pesquisadores realizaram a leitura, coleta de dados e resumo de informações relevantes dos artigos selecionados.

Quadro 2: Lista de artigos

Autores	Títulos	Periódico	Ano
Edivana Almeida Isabel Mourão Eduarda Coelho	Saúde mental em idosos brasileiros: efeito de diferentes programas de atividade física	Psicologia, saúde & doenças	2018
Ludgleydson Fernandes de Araújo, Maria da Penha de Lima Coutinho Virgínia Ângela Menezes de Lucena e Carvalho	Representações sociais da velhice entre, idosos que Participam de Grupos de Convivência	Psicologia: ciência e profissão	2005

Autores	Títulos	Periódico	Ano
Juliana Sousa Coelho, Karla C. Giacomin, Josélia Oliveira Araújo Firmo	O cuidado em saúde na velhice: uma visão do homem	Saúde e Sociedade	2016
Nathaly Wehbe Dawalibi; Geovana Mellisa Castrezana Anacleto; Carla Witter; Rita Maria Monteiro Goulart; Rita de Cássia Aquino	Envelhecimento e qualidade de vida: análise, da produção científica da SciELO	Estudos de Psicologia (Campinas)	2013
Sueli Aparecida Freire; Marineia Crosara de ResendeI	Estudos e intervenções para a promoção da velhice satisfatória	Psicologia, para América Latina	2008
Lilian Maria Borges Gonzalez; Eliane Maria Fleury	Envelhecimento, na perspectiva, de homens idosos	Paidéia (Ribeirão Preto)	2011
Maria Martha Duque de Moura, Renato Peixoto Veras	Acompanhamento do envelhecimento humano em centro de convivência	Physis: Revista de Saúde Coletiva	2017
Giovana Zarpellon Mazo, Giovane Pereira Balbé, Paulo Adão de Medeiros, Maira Namam, Elizandra Gonçalves Ferreira, Tânia Rosane Bertoldo Benedetti	Nível de resiliência em idosas praticantes e não praticantes de exercício físico	Motricidade	2016
Clara Margaça ,Donizete Rodrigues	Espiritualidade e resiliência, na adultez e velhice: uma revisão	Fractal: Revista de Psicologia	2019
Jennifer Tahan; Antonio Carlos Duarte de Carvalho	Reflexões de idosos participantes de grupos de promoção de saúde acerca do envelhecimento e da qualidade de vida	Saúde e Sociedade	2010
Henrique Salmazo da Silva, Beatriz Aparecida Ozello Gutierrez	Educação como instrumento de mudança na prestação de cuidados para idosos	Educar em Revista	2018

Quadro 2– Quadro de demonstração de artigos e seus autores, utilizados para definição do artigo em questão.

Fonte: Autoria própria, 2020.

3 Resultados e discussão

3.1 Grupos de Convivência

Grupos de convivência como suporte ao idoso, representa uma oportunidade de melhoria da saúde destes. Os grupos de convivência foram formados com o intuito de oferecer uma melhor qualidade de vida e assim, auxiliar o idoso no processo de obter um envelhecimento saudável e com qualidade. A participação dos idosos nos referidos grupos podem trazer diversos privilégios.

Segundo Pena e Santo (2006) em Tahani e Carvalho (2010), o aumento da uma perspectiva e a qualidade de vida dos idosos não estão somente relacionadas à evolução da tecnologia e da medicina, os mesmos também associam à vivência dos idosos em grupos, a qual vai além de realizar atividades físicas e usufruir de momentos de lazer, tendo em vista que envolvem questões emocionais, comportamentais e etc.

Sobre a efetividade dos grupos de convivência, existem estudos que apontam o uso de padrões de qualidade de vida a partir da uma avaliação do idoso. Um exemplo de questionamento muito utilizado é: "Que nota eu daria para o dia hoje?" A partir disso a autoestima é elevada, assim como o senso de paradigmas, e ainda permite a construção de um plano de cuidados singular (HAWKINS, 1988; NERI, 2001; KUCZMA apud SILVA; GUTIERREZ ,2017).

Os cuidados de longa duração atendem uma ampla variedade de serviços médicos, sociais e de atenção, sendo o principal objetivo ajudar os idosos a viverem de forma mais independente possível, pois ao alcançar essa independência os seus níveis de funcionamento psicológicos e físicos são automaticamente potencializados. (FERRINI, 2008, apud SILVA; GUTIERREZ, 2018).

Esses cuidados são prestados em várias áreas na atenção primária de saúde, em domicílios (cuidados domiciliares), centros de convivência, e nas Instituições de Longa Permanência para Idosos, objetivando o apoio às famílias e aos idosos, colocando-os em diferentes graus de dependência e vulnerabilidade social.

Para os autores Costa e Campos (2003) em Araújo, Coutinho e Carvalho (2005), inserem-se, assim, os grupos de convivência no cen-

tro dessas buscas, que procuram beneficiar as formas de empoderamento de cidadania para o dia a dia de seus participantes através de uma reflexão do entorno sociocultural que também produz mecanismos individuais e coletivos para uma atuação de intervenção na velhice. Esses grupos foram criados com objetivos, atividades e propostas diferenciadas, com espaços para o lazer, sociabilidade, a cultura e construção de uma consciência de cidadania.

4.2 Inclusão Social

A Inclusão social nada mais é do que a unificação de medidas direcionadas aos indivíduos, que de alguma forma encontram-se excluídos do meio social. Trata-se do conjunto de meios de comportamentos na vida em sociedade, produzidas pelas diferentes classes sociais, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou racial. (CLARES; FREITAS; BORGES, 2014 apud SANTOS et al.,2019).

Para Braz (2005); Gomes e Nascimento (2006); Zunzunegui, Alvarado, Béland e Araujo (2009) em González e Seidl (2011), a inclusão social é o conjunto de meios e atitudes da vida em sociedade, é oferecer oportunidades iguais de acesso a bens e serviços a todos. À medida que, cada vez mais pessoas idosas ocupam espaços de participação social, integrando-se como fortes atores sociais e políticos, os mesmos, passam a criar uma nova identidade coletiva de idosos.

Segundo Minayo e Coimbra Jr. (2002), a necessidade de modificação da cultura se faz necessário, visto que muito se confunde sobre as fases de idade, passando a se entender à velhice como um tempo exclusivo e natural da vida. Pois quando se trata do indivíduo que vive o próprio envelhecer, o comportamento do sujeito no cuidado à saúde é interpretado por esta razão relacionada à fragilidade, à incapacidade e também várias vezes, associada à necessidade de cuidado afetivo, pelo sistema de saúde e pela família.

A saúde e a qualidade de vida na velhice são também influenciadas por questões relacionadas à cultura e gênero. (WHO, 2005 apud GONZÁLEZ; SEIDL, 2011). Entre homens e mulheres as diferenças não consistem apenas por fatores biológicos, mas resultam ainda

em construções sócio-histórico-culturais que trazem o surgimento de atitudes em função de diferentes tipos de comportamento e a valores capazes de beneficiar ou afetar a conquista do envelhecimento bem-sucedido (BRAZ, 2005; GOMES; NASCIMENTO, 2006; ZUNZUNEGUI; ALVARADO; BÉLAND; ARAUJO, 2009 apud GONZÁLEZ; SEIDL, 2011).

A inclusão social também pode ser feita através de exercícios físicos. A satisfação da vida dos idosos e os benefícios ao praticar atividades físicas vêm sendo abordados em muitos estudos. (SOLBERG; HALVARI; OMMUNDSEN; HOPKINS, 2014 apud ALMEIDA; MOURÃO; COELHO., 2018). Porém, outros idosos têm encontrado efeitos significativos quanto a prática regular da atividade física, pois isso promove o aumento dos níveis de satisfação da vida. (MARCONCIN; CORTE-REAL; DIAS; FONSECA, 2010; NASCIMENTO-JÚNIOR; CAPELARI; VIEIRA, 2012; NOVAES, 2012, apud ALMEIDA; MOURÃO; COELHO, 2018). Sendo assim, a prática de fazer exercício físico vem sendo utilizado como um fator de prevenção da saúde, relacionado à promoção da resiliência (HARDY et al., 2004; HILDON; SMITH; NETUVELI; BLANE, 2008, apud ZARPELLONE et al., 2016).

Para os autores Silva et al. (2012) em Zarpellon et al. (2016) devemos desenvolver estudos com idosos envolvendo a relação entre a prática de exercícios físicos e o nível de resiliência. Em contrapartida para os autores (CLARES; FREITAS; BORGES, 2014 apud SANTOS et al., 2019). Em muitas vezes, esses fatores são prejudiciais à saúde. A participação social está sinergicamente associada, o que leva a crer que intervenções em uma ou mais destas variáveis, por meio de hábitos de comunidades saudáveis, necessitando assim de iniciativas públicas que refletem diretamente no potencial para viver uma velhice com qualidade.

4.3 Idoso

Segundo Pena e Santo(2006) em Tahani; Carvalho (2010), os idosos são considerados parte de um público mais suscetível, ou seja, com maior tendência a obter doenças e agravos não transmis-

síveis, como doenças cardiovasculares, diabetes e hipertensão arterial, essas enfermidades prejudicam sua saúde e seu bem-estar. A partir disso, desencadeia a necessidade de procurar atendimento em áreas específicas, como por exemplo, Nutrição e Educação Física, os profissionais desse ramo irão auxiliar no processo de prevenção e tratamento de doenças, não deixando diminuir a qualidade de vida das pessoas de terceira idade.

Existe uma tendência de que as áreas de conhecimento se integrem no estudo do idoso e do envelhecimento humano, de modo que a produção científica sobre essa temática tenha um enfoque cada vez mais interdisciplinar, como, por exemplo, no projeto sobre Fragilidade em Idosos Brasileiros (FIBRA), que reuniu diversas áreas (NERI, 2007b; NERI; GUARIENTO, 2011 apud DAWALIBI et al., 2013 ARAÚJO, 2004; ARAÚJO; CARVALHO, 2004).

Durante toda a vida, o indivíduo tem o desafio de estabelecer novas relações com o mundo e consigo mesmo, assim como desafiar-se para superar limitações. Para isso acontecer é necessário que o idoso encontre suporte para lidar com situações adversas, como resolver conflitos do passado, acreditar nos benefícios e então investir em relações sociais, dessa forma, poderá encarar a finitude da vida com equilíbrio e serenidade (PENA; SANTO, 2006 apud TAHANI; CARVALHO, 2010).

Os autores Lima et al. (2008); Neri (2006) em Dawalibi et al. (2013), relatam que o envelhecimento pode ser definido como um processo sócio vital, através de todo o percurso da vida, inerente a todos os seres humanos. A velhice é considerada uma etapa da existência, a qual faz parte de um ciclo natural, que através dela se constitui um formato de experiência diferenciada e exclusiva. Este processo é progressivo, dinâmico, inevitável e irreversível, estando ligadas intimamente a fatores sociais, psíquicos e biológicos.

Existe um termo chamado geratividade, que nos traz a noção de cuidado, atenção e atendimento, o mesmo dispõe de adultos considerados negativos, ou seja, dispostos a cuidar e zelar outros adultos. Para Hood; Hill; Spilka(2009) em Margaça; Rodrigues (2019)**,** é a geratividade que acarreta o envolvimento vital no idoso e com isso auxilia

no processo de sentir-se vivo e consequentemente fazer com que suas relações sociais sejam mantidas e ativas. É comum, na velhice ter a sensação de estagnação, ou seja, a diminuição ou então ausência de propósitos, levando isso em consideração, é importante salientar que a necessidade de vínculos sociais se torna mais evidente.

Ações como compartilhar a vida de familiares, filhos e netos, ensinar, deixar alguma lembrança, transmitir ensinamentos, e principalmente manter relações sociais pode gerar e positivamente aumentar o envolvimento vital. Em algumas vezes, o idoso se depara com o físico limitado, e a finitude da vida confrontada, então o mesmo precisa aceitar de alguma forma a inalterabilidade do passado e a improbabilidade do futuro, saber balancear o consequente desespero com o senso de integridade, que é o fator essencial para prosseguir vivendo (NERI, 2007b; NERI; GUARIENTO, 2011 apud DAWALIBI et al., 2013; ARAÚJO, 2004; ARAÚJO; CARVALHO, 2004).

Para Pena e Santo (2006) em Tahani e Carvalho (2010), a Psicologia Social, principalmente nas últimas décadas, tem se aperfeiçoado em microteorias para melhor compreender a velhice. A partir disso, a mesma, vem servindo como auxílio para a Psicologia da Personalidade, no processo de entendimento de diversos elementos específicos do envelhecimento, incentivando, com isso, intervenções psicossociais que possibilitam melhores momentos na vida ao idoso.

É natural que a pessoa da terceira idade, tenha muitas crenças espirituais e religiosas, essas, podem ser consideradas fatores de proteção em momentos relacionados ao stress, levando em consideração que essas se encontram associadas a melhor capacidade para lidar com momentos de melhor bem-estar psicológico, resiliência e desequilíbrio, objetivando dar sentido às experiências de vida e compreensão sobre a causa dos acontecimentos estressantes (HOOD; HILL; SPILKA, 2009 apud MARGAÇA; RODRIGUES, 2019).

Ao longo do processo de envelhecimento, um *self* resiliente simplifica a aceitação às perdas e possibilita novas e diferentes oportunidades de crescimento e evolução. Já a resiliência se manifesta de inúmeras formas nas diversas e diferentes culturas. Para exemplificar essa questão, usam como exemplo a utilização do *coping* religioso e instrumen-

tal como forma de lidar de modo adaptativo com contextos adversos (NERI, 2007b; NERI; GUARIENTO, 2011 apud DAWALIBI et al., 2013; ARAÚJO, 2004; ARAÚJO; CARVALHO, 2004).

5 Considerações finais

Ao concluir esse importante estudo, com base nos resultados da pesquisa, foi possível considerar a obtenção do objetivo proposto. Pois, foi observado que aquele idoso que faz parte e frequenta grupos de convivência, tem de fato, maior rendimento nas questões psíquicas, físicas e cognitivas, sendo assim nota-se que os referidos grupos de convivência interferem de uma maneira significativa na terceira idade.

O ambiente proposto é gerado por grupos de "programas de terceira idade" proporcionando de forma positiva e acertada a inclusão social, assim como a elevação da autoestima na vida desses indivíduos, sendo assim, aqueles que participam de atividades com colegas da mesma faixa etária, encontram certa facilidade para o desenvolvimento de vínculos de amizades, trocas de experiências, coleguismo e distribuição de afeto.

Dessa forma, foi possível constatar que através dos estudos e práticas realizadas no decorrer da disciplina Prevenção e Promoção de Saúde e Cidadania, os grupos e programas de terceira idade, oferecem diferentes e inúmeras propostas no que se refere a lazer e ocupação de tempo livre. Nesses espaços de convívio e momentos de interatividade é permitida a construção de laços de amizade e identificação. A partir disso é possível compartilhar e intermediar os significados da velhice em si e então construir modelos diferentes, novos paradigmas do envelhecer, principalmente a criação e desenvolvimento de novas identidades sociais.

Por fim, destaca-se que durante a realização das atividades recomendadas pelo grupo, pode-se observar que a grande maioria dos participantes, encontrava-se satisfeito com o trabalho proposto, pois, foi despertado neles o interesse em obter grandes e satisfatória melhoras em sua saúde para o resto da vida.

Referências

ALMEIDA, E.; MOURÃO, I.; COELHO, E. Saúde mental em idosos brasileiros: efeito de diferentes programas de atividade física. **Psic., Saúde & Doenças**, Lisboa, v. 19, n. 2, p. 390-404, ago. 2018. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164500862018000200018&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

ARAUJO, L. F.; COUTINHO, M. P. L.; CARVALHO, V. A. M. L.. Representações sociais da velhice entre idosos que participam de grupos de convivência. **Psicol. cienc. prof**., Brasília,v. 25, n. 1, p. 118-131, Mar. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932005000100010&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

COELHO, J. S.; GIACOMIN, K. C .; FIRMO, J. O. A. O cuidado em saúde na velhice: uma visão do homem. **Saúde soc**. São Paulo, v. 25, n. 2, p. 408-421, junho de 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010412902016000200408&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

DAWALIBI, N. W. et al. Envelhecimento e qualidade de vida: análise da produção científica da SciELO. **Estud. psicol. (Campinas)**, Campinas , v. 30, n. 3, p. 393-403, Set. 2013. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S-0103-166X2013000300009. Acesso em: 12 de julho de 2020.

FREIRE, S. A.; RESENDE, M. C. Estudos e intervenções para a promoção da velhice satisfatória. **Psicol. Am. Lat**., México, n.14,out.2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000300002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

GONZALEZ, L. M. B.; SEIDL, E. M. F. O envelhecimento na perspectiva de homens idosos. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 50, p. 345-352, dezembro de 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex-

t&pid=S0103-863X2011000300007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

MARGAÇA, C.; RODRIGUES, D. **Espiritualidade e resiliência na adultez e velhice**: uma revisão. **Fractal, Rev. Psicol**. , Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 150-157, agosto de 2019. E publicado em 23 de setembro de 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984=02922019000200150-&lng=en&nrm-iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

MAZO, G. Z et al. Nível de resiliência em idosas praticantes e não praticantes de exercício físico. **Motri**., Ribeira de Pena , v. 12, n. 4, p. 4-14, dez. 2016 . Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-107X2016000400002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

MOURA, M. M. D.; VERAS, R. P. Acompanhamento do envelhecimento humano no centro de convivência. **Physis** , Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, p. 19-39, janeiro de 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312017000100019&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

SILVA, H. S. GUTIERREZ, B. A. O. A educação como instrumento de mudança na prestação de cuidados para idosos. **Educ. rev**., Curitiba , v. 34, n. 67, p. 283-296, Fev. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602018000100283&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

TAHAN, J.; CARVALHO, A. C. D.. Reflexões de idosos participantes de grupos de promoção de saúde acerca do envelhecimento e da qualidade de vida. **Saúde soc.**, São Paulo , v. 19, n. 4, p. 878-888, Dec. 2010 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902010000400014&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 de julho de 2020.

ACESSO DE PESSOAS TRANS A SERVIÇOS PÚBLICOS DE SAÚDE: ACOLHIMENTO HUMANIZADO OU ASSÉDIO MORAL COLETIVO?

Sandra Maria Besso
Gabriel Schütz

Introdução

Neste artigo é apresentado um recorte temático parcial dos resultados consolidados de uma tese doutoral realizada no programa de pós-graduação em Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio de Janeiro, cujo objetivo geral foi o de explorar vulnerabilidades e fortalezas de pessoas trans no mundo do trabalho na cidade do Rio de Janeiro.

Na perspectiva da Saúde Coletiva, a situação de emprego ou desemprego, bem como as condições ambientais e psicossociais dos processos de trabalho constituem importantes determinantes sociais da saúde (LAURELL, 1980).

Ao longo da pesquisa, buscou-se analisar criticamente a peculiar desvantagem das pessoas trans ao lidarem com o mundo do trabalho numa sociedade dominantemente heteronormativa binária (vulnerabilidades). Ao mesmo tempo, buscou-se desvelar possíveis mecanismos de resiliência através, por exemplo, da construção de ações e práticas emancipadoras (fortalezas). Pressupõe-se, segundo entendimento alinhado com Philippe Corcuff, que a crítica social, além de contribuir para decifrar o mundo, também pode contribuir para transformá-lo:

"*porque se a crítica social permite analisar o negativo de uma ordem social determinada – negativa, que podemos denominar 'dominação' – essa postura remete implícita e/ou intuitivamente, ao positivo – que podemos denominar 'emancipação*'" (CORCUFF, 2016: 12 tradução própria)

"Pessoa trans" consiste na terminologia utilizada para descrever pessoas que transitam entre os gêneros (REIS, 2018: 30). Refere-se às identidades de gênero não-binárias, isto é, a pessoas com dificuldade em encaixar-se na polarização homem-mulher, excludente de qualquer alternativa. Também referidas como transgêneros, compreende às "*pessoas cuja identidade de gênero transcende as definições convencionais de sexualidade*" (ABGLT, 2010: 17).

Assume-se que a dominação heteronormativa binária impõe seus valores, suas tradições e sua estética, tanto no ordenamento jurídico-normativo, quanto nas práticas sociais cotidianas, marginalizando, assim, às construções/expressões não-binárias de subjetividade. Baseia-se na concepção (laica ou religiosa) de que há uma polaridade homem/mulher absoluta, sendo as identidades masculino/feminino e o relacionamento sexual macho/fêmea os únicos moralmente admissíveis. Tal dominação se expressa socialmente na forma de preconceitos, discriminação, intolerância, violências, ódio dirigidos aqueles que ousam, de uma forma ou outra, emancipar-se dessa opressão. Martha Nussbaum (2012: 14) afirma que: "*O medo do diferente, frequentemente, tem conduzido a uma homogeneidade coercitiva: a homogeneidade do medo*" (tradução própria); por este caminho, diz a autora, algumas pessoas resguardam-se no "conhecido por todos" na busca por alguma segurança em um mundo violento. O "atrevimento" de expressar ao mundo diferenças, pelo contrário, expõe, vulnera as pessoas que se emancipam.

No decorrer de várias entrevistas, a menção do problemático acesso ao sistema de saúde para as pessoas trans apareceu em dois contextos principais de construção de sentido: (i) com relação ao constrangimento público produzido pela não-adequação do gênero com o nome civil, e a consequente demanda pelo respeito ao nome social das pessoas trans, e (ii) porque o âmbito de trabalho de algumas das pessoas entrevistadas guarda relação direta com o acolhimento de pessoas trans em serviços públicos de saúde focalizados para a população LGBTI+.

Os diversos problemas que padecem as pessoas trans nos serviços de saúde constituem uma realidade bem conhecida tanto pelos movimentos sociais; por 'empatizantes' no mundo acadêmico e pelo próprio sistema de saúde, tal como aparece documentado no relatório do Ministério da Saúde "Transexualidade e travestilidade e saúde", produzido por iniciativa da Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa de dito ministério (BRASIL, 2015).

Para Uwe Flick, a pesquisa qualitativa se apoia na noção da construção social da realidade, e os instrumentos utilizados para acessá-la devem ser flexíveis o suficiente para permitirem a apreensão de processos ou relações sociais, interessando-se pelas práticas diárias dos sujeitos abordados, suas vivências cotidianas, seus significados particulares (FLICK, 2009: 16). Portanto, uma vez constatada a relevância que a questão do acesso ao sistema de saúde guarda para as pessoas trans, optou-se por desenvolver a análise particular deste assunto; não como subcategorias das categorias centrais da pesquisa, mas como um tema em si mesmo. Esta decisão justifica-se na natureza diferente tanto dos sujeitos sociais envolvidos, quanto ao conjunto de normas que regem o direito fundamental à saúde em relação as relações sociais no mundo do trabalho.

Metodologia

A pesquisa de campo desenvolvida com a finalidade de coletar informações empíricas sobre a relação das pessoas trans com o mundo do trabalho na cidade do Rio de Janeiro consistiu na realização de entrevistas com pessoas auto identificadas como transgêneros, inseridas formal ou informalmente em atividades produtivas remuneradas.

O recrutamento dos sujeitos da pesquisa se deu por intermédio de informantes chave de movimentos sociais de defesa dos direitos do coletivo LGBTI+ no Rio de Janeiro que, além dar a anuência de suas organizações para a realização da pesquisa, facilitaram o início da "bola de neve" (*snowball*). O contato inicial foi telefónico, procedendo-se ao agendamento em caso de aceitação a participar da pesquisa.

A entrevista foi pautada na modalidade de roteiro aberto, desenhado para guiar a construção dos relatos sobre as experiências e vivências

subjetivas no mundo do trabalho. Procurou-se também apreender a percepção das pessoas entrevistadas sobre o as relações entre as identidades de gênero na cidade, sua organização social e articulação política, além de facilitar a geração de relatos sobre os contextos e cenários gerais do mundo do trabalho da população transgênero. As entrevistas foram integralmente gravadas e transcritas. A pesquisa contou com a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IESC/UFRJ, CAAE nº 64757117.9.0000.5286.

No momento da realização das entrevistas, de um total de dez pessoas, todas maiores de 18 anos, cinco pessoas se identificaram como sendo mulheres trans, quatro como homens trans, e uma como travesti. O número de 10 (dez) participantes foi o aprovado no projeto de pesquisa submetido ao CEP através da Plataforma Brasil.

A análise dos textos gerados a partir da transcrição das entrevistas foi realizada por meio da técnica da análise do discurso do sujeito coletivo (DSC) proposto por Lefèvre e Lefèvre[2,3]. Por este caminho, foram identificados e selecionados fragmentos literais dotados de sentido (expressões-chave), agrupando as falas (literais) de diferentes pessoas em conjuntos com o mesmo sentido ('ideias centrais') compondo os discursos-síntese do sujeito coletivo. A forma em que são formuladas as ideias centrais corresponde à interpretação das falas e seus núcleos de sentido por parte da equipe de pesquisa.

A análise crítica dos discursos de sujeito coletivo produzidos foi guiada pela interpelação a duas vertentes principialistas relevantes ao campo da Saúde Coletiva: a primeira, de viés mais político, diz respeito aos princípios fundantes do Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil, trazendo à baila a sua vocação universalista, integral e equitativa; e a segunda, numa perspectiva ética, valendo-se dos quatro princípios tradicionais da Bioética: autonomia; beneficência; não maleficência e Justiça. Princípios entendidos como válidos *prima facie*, quer dizer, nenhum deles tem prioridade léxica sobre os demais (SCHRAMM et al, 2008).

Resultados

O discurso-síntese do sujeito coletivo foi construído em torno de três ideias centrais interligadas nas falas: (i) A inadequação nome civil

como condicionante do acesso aos serviços de saúde; (ii) As pessoas trans sofrem discriminação no acesso aos serviços de saúde e (iii) Há carências no preparo profissional para atender às necessidades especiais em saúde da população LGBTI+.

Colchetes com expressões complementares foram utilizados para dar coerência aos trechos selecionados nas vezes em as elipses sintáxicas ficaram fora de contexto.

> [As demandas das trans aos movimentos sociais] *são concernentes ao acesso de saúde no SUS, principalmente quando se fala da atenção básica da saúde, por conta de sofrer discriminação desde a porta de entrada de um posto de saúde por não ter seu nome social respeitado quando se é uma mulher transexual ou travesti e segundo porque o atendimento para essa população, muitas das vezes, necessita de um cuidado em sua maioria de uma maior atenção. O histórico do atendimento na saúde para a população trans é marcado por muito preconceito, muita violência verbal e muita falta de respeito em relação à identidade de gênero, então as meninas deixam de procurar esses espaços porque tem medo de ser coibida, de sofrer algum tipo de agressão verbal aqui dentro, de ser discriminada.*
>
> *As pessoas* [que atendem nos serviços de saúde] *não estão preparadas pra receber essa pessoa* [trans]. *Isso é muito complicado, a pessoa não tem o devido cuidado de perguntar "Como é que você quer ser chamada?". Ver esse despreparo é a coisa que eu menos gosto. Eu não sei se é falta de capacitação, não sei o que é, se é ignorância das pessoas. Por que o nome social já está defasado, todo mundo sabe o que é nome social, e dentro de uma instituição. E chegando lá a travesti é tratada no masculino, não tem seu nome social respeitado. Não tem o mesmo cuidado então perceber essa reprodução de preconceito, de discriminação que a sociedade tem se refletir em alguns lugares aqui dentro, isso eu não gosto, dói muito dentro de mim ver isso. E não é por falta de informação.*
>
> *Mulheres transexuais e travestis fazem uso de hormônio, logo então alguns remédios elas não podem tomar porque podem causar complicação e de substâncias também, de medicamento. Fora também que elas correm um risco cardiovascular muito grande quando não se tem um acompanhamento adequado, por questão de saúde, de falta de exercício físico, de*

> *não ter um profissional que esteja acompanhando a alimentação delas de modo geral.* [Além disso, no caso dos trans masculinos] *a ginecologista não consegue atender* [aquela pessoa] *como deveria porque ela começou o processo de modificação corporal e por ser uma mulher lésbica e tá virando um homem trans muitos profissionais não se sentem qualificados ou preparados para atender.*

Dentre os assuntos em saúde comentados pelos sujeitos de pesquisa, nem a questão das cirurgias do processo transexualizador, nem as ações de controle de infeções sexualmente transmissíveis foram mencionadas. Este fato chama a atenção, pois essas são as questões mais frequentemente associadas a relação trans/saúde, segundo WHO (2015), e se explicaria, em parte, pelo perfil do universo de pesquisa acessado; e também pelo instrumento de pesquisa aplicado, um roteiro que indagava mais sobre as relações trans/mundo do trabalho.

Discussão

Intensamente repetida nas últimas três décadas, foi a primeira frase do artigo 196 da Constituição Federal de 1988 expressando que "A saúde é um direito de todos e um dever do Estado" aquilo que mais legitimou a criação do Sistema Único de Saúde (SUS) como instância oficial para dar conta da atenção à saúde da população através do acesso integral, universal e equitativo aos seus serviços, sem nenhum tipo de discriminação.

O termo "acesso aos serviços de saúde" consta como descritor na Biblioteca Virtual em Saúde do Centro Latino Americano e do Caribe de Informações em Ciências da Saúde (BIREME – OPAS -OMS), definido como "*Possibilidade de os indivíduos adentrarem e utilizarem os serviços de atenção à saúde, com vistas à resolução de problemas que afetem a saúde. Dentre os fatores que influem nesta possibilidade incluem considerações geográficas, arquitetônicas, de transporte, financeiras entre outras.*" (DESC-BVS, 2018a)

Outro descritor, associado à problemática do acesso, é o termo "Equidade no Acesso aos Serviços de Saúde", definido como a "*Possibilidade do sistema de saúde oferecer alternativas para os indivíduos que mais têm dificuldades de adentrarem e se utilizarem dos serviços de saúde oferecidos, numa*

região territorialmente delimitada. Cada grupo, estrato social ou região apresenta problemas específicos, diferenças no modo de viver, de adoecer, de acessar os serviços de atenção à saúde e satisfazer suas necessidades de vida. Tais diferenças devem ser consideradas para oferecer mais a quem mais precisa, diminuindo as desigualdades existentes." (DESC-BVS, 2018b)

Contudo, as pessoas trans continuam a denunciar humilhações, constrangimentos em público e outros tipos de violências no momento de buscar atendimento em serviços de saúde. Violências que, por sua vez, são sistemáticas, realizadas através de práticas vexatórias repetitivas. Poder-se-ia dizer que no lugar de encontrar um acolhimento humanizado nos serviços de saúde, as pessoas trans se deparam com um verdadeiro assédio moral coletivo.

Vale destacar que o Ministério da Saúde, por intermédio da Portaria MS nº 1820, a Carta dos Direitos dos Usuários do SUS, em seu Artigo 4º, Parágrafo único, inciso I, garantiu o uso do nome social nos serviços de saúde. E mais recentemente, o Ministério da Saúde publicou a Resolução CNS N. 553, de 9 de agosto de 2017, que aprovou a atualização da Carta dos Direitos e Deveres da Pessoa Usuária da Saúde tendo em vista os avanços do Sistema Único de Saúde- SUS. O inciso I do parágrafo 11 da Terceira Diretriz passou a dispor que em todo documento do usuário ou da usuária deve haver um campo para o registro do nome social, mesmo que não haja o registro civil.

No mundo acadêmico, existe a noção de que a principal situação de discriminação das pessoas trans continua a ser a questão do nome social (SILVA et al, 2017). A inadequação do nome civil condiciona notavelmente às práticas das liberdades e a garantia dos direitos cidadãos das pessoas trans.

A partir disso, é plausível pensar que aquelas que já possuem documentação constando um nome adequado à sua expressão de gênero, estaria poupada de maiores vexames ao identificada em serviços públicos. No entanto, no campo das práticas dos cuidados da saúde, situações específicas podem vir a ter lugar, e são aquelas percebidas como "incongruentes" na perspectiva do binarismo sexual dominante. Por exemplo, o fato que um homem trans procure serviços ginecológicos; ou que uma mulher trans chegue em busca de um exame de próstata gera, na maioria das vezes, situações desnecessá-

rias de constrangimento. Em tais casos, e mesmo em posse de nome social, o caráter dominante do senso comum binário obriga, diferencialmente, às pessoas trans a expor suas intimidades em situações em que as pessoas cis não seriam solicitadas a faze-lo. Tal é a força do 'mais comum' homogeneizador social a que se refere Nussbaum acima. Consequentemente, a pessoa 'diferente' à maioria dominante acaba também não tendo status 'igual' de cidadania na hora de exercer seus direitos e liberdades, descobrindo-se muito mais limitada e condicionada (NUSSBAUM, 2012:17).

Outro tema, apontado nas entrevistas diz respeito ao que é percebido como "falta de preparo" por parte de funcionários e profissionais para atender às necessidades em saúde específicas das pessoas trans. Em relação a este assunto, devem ser distinguidas duas situações diferentes: de um lado, a forma em que se estabelece o tratamento com alguém diferente se si, mais vinculada às referidas faltas de capacitação para lidar com a diversidade, ou simples ignorância. E de outro lado, é a falta do conhecimento técnico necessário para atender necessidades em saúde singulares a corpos que experimentaram e experimentam processos de transformação e práticas sexuais diferentes daquelas previstas pela cosmovisão binária heteronormativa dominante que rege em forma hegemónica a formação das profissões sanitárias.

O primeiro assunto, sobre os problemas de tratamento, envolve uma perplexidade que aparece nas falas "*... e não é por falta de informação...*", uma vez que a tradição de política inclusiva que o SUS tem mostrado historicamente, incluiu várias campanhas e comunicados sobre a necessidade de humanizar o tratamento às pessoas trans por meio do uso do nome social. Mesmo assim, ainda persiste, por exemplo o tratamento em masculino às travestis. De certo, esta questão envolve um elemento de complexidade, e que diz respeito ao conflito entre os direitos do coletivo trans e a liberdade de consciência daquelas pessoas que simplesmente 'não aceitam' alternativas ao binômio masculino/femenino, e mostram seu desprezo ou a sua condena 'moral' às pessoas trans, omitindo-se da gentileza de perguntar *"Como é que você quer ser chamada?"*. Todavia, vale a pena parafraser aqui a reflexão da já citada filósofa Nussbaum (2012: 63): "*Viver em democracia implica respeitar o di-*

reito das pessoas a escolher estilos de vida com os quais eu não concordo" (tradução própria), em especial, quando a prática desses estilos de vida não diminuem os direitos das pessoas ofendidas ou incomodadas.

Já o segundo assunto, a referida falta de conhecimento técnico específico para lidar com as necessidades especiais de uma população não-binária constitui, de fato, um elemento condicionante do sistema de saúde que fere o Princípio da Integralidade do SUS, negando práticas de saúde preventivas, tratamentos e reabilitações de acordo com peculiaridades que acabam sendo negligenciadas ou simplesmente ignoradas.

O atendimento da diversidade sexual nos serviços de saúde é mais um desafio a ser enfrentado pelo setor da saúde, ao entender que "... se verifica um despreparo dos profissionais de saúde para o atendimento à diversidade sexual, [...] faz-se necessário investimentos na qualificação dos serviços de saúde[...]". (TAQUETTE, 2017: 239).

Por seu lado, a percepção de hostilidade vivenciada e relatada por pessoas trans no acesso aos serviços de saúde constituem uma violação ao Princípio de Universalidade do SUS, suas políticas de humanização e de proteção de populações vulneráveis. Portanto, violam também o Princípio de Equidade, uma vez que as disposições estabelecidas pelo próprio sistema para dar garantias ao direito à saúde do coletivo trans, são apenas letras no papel que nem sempre se levam a sério, fazendo com que direitos e responsabilidades se diluam numa espécie de mundo das ideias platônico, deixando para o mundo material a naturalização do deboche; do tratamento inumano e da violenta negação da cidadania a um coletivo vulnerável.

No âmbito do SUS, a constatação de recorrentes práticas discriminatórias, seja contra as pessoas trans, ou seja, contra quaisquer outras identidades "subalternas" à dominação social, fere à ética deontológica sanitarista. Em outras palavras, a negação do acolhimento humanizado aos serviços de saúde é uma atitude que não se condiz com o ideal de conduta ética profissional que se espera obter de quem exerce funções em serviços de cuidado da saúde.

Este fato, qual seja: a utilização de práticas discriminatórias com as pessoas transgênero, faz com que, muitas vezes, não procurem os serviços de saúde. Corrobora este pensamento WHO (2015: 24- 25, tradução nossa) ao constatar que, ao procurarem serviços de saúde,

"[...] são muitas vezes rejeitados ou maltratados pelos prestadores de cuidados de saúde, e como resultado, [...] podem evitar ir aos serviços de saúde por completo [...]".

Mudar-se-á agora o foco da análise dos princípios fundantes do SUS aos quatro princípios tradicionais da Bioética, com a Bioética entendida como a "ética da vida" (BARBOSA e BARRETO, 2003), uma ética aplicada que permeia os valores morais que dizem respeito a uma vida digna, sem distinguir as pessoas por seu idioma, religião, sexo, religião (TEALDI, 2005).

Deve admitir-se que a produção, às vezes ao longo de vários anos, de uma aparência diferente ao gênero que conta na documentação pessoal implica em uma agência por parte do sujeito que a pratica. Ou seja, aquilo que é observado (e julgado) externamente requer, primeiro, de uma tomada de decisão, seguida depois da ação intencional de mudar de aspecto exterior. Portanto, as práticas discriminatórias decorrentes do caráter não-binário das pessoas trans implicam numa violação do devido respeito à *autonomia* da pessoa.

Tal como já foi apontado, além de universal e integral, o SUS está também fundado no princípio da equidade, como previsto na Constituição Federal, com o objetivo de diminuir desigualdades no acesso aos serviços de saúde. Do ponto de vista ético, a partir da Teoria da Justiça de John Rawls, equidade significa tratar desigualmente os desiguais, investindo mais onde a vulnerabilidade é maior, reconhecendo que as pessoas não são idênticas e, por isso, têm necessidades distintas. No caso específico das pessoas trans, o que se relata é exatamente o movimento contrário à equidade, ou seja, por causa desta combinação de necessidades e de identidades/vulnerabilidades distintas, no lugar de proteção, o que se obtêm é discriminação. Há, portanto, uma violação do princípio de bioético da *justiça*.

O princípio de *beneficência* pressupõe que o sistema de saúde deve sempre oferecer ações que impliquem em benefícios para os sujeitos, ou melhor, que visem melhoras na qualidade de vida, isto é, pelo chamado conceito ampliado de saúde, tal como previsto na Lei Orgânica da Saúde nº 8.080/90. Uma vez que a discriminação no acesso aos serviços atua como uma barreira de contenção que expulsa no lugar de acolher, a beneficência não pode ser realizada.

Em forma complementar, o princípio de *não maleficência* representa o compromisso dos serviços de saúde a não causar mal aos sujeitos das suas ações, ao menos de não causar danos evitáveis e injustificáveis. No entanto, os documentos analisados relatam que esse mal é causado às pessoas transgênero, em associação com as práticas discriminativas denunciadas, em espacial, com forte impacto na saúde mental das pessoas expostas a este tipo de sofrimento (GAYLATINO e ALIANÇA NACIONAL LGBTI, 2018). Em efeito, a saúde mental dessas pessoas é atingida quando sofrem discriminação, sendo que, pelo fato de serem considerados pertencentes a grupos que se encaixam em distintas maneiras de expressar o gênero e a sexualidade, para que tenham reconhecidos sua condição, faz-se necessário lutar para lograrem êxito em seus pleitos (ARAÚJO, 2016).

Conclusões

É inegável que, nos últimos anos, políticas públicas de saúde destinadas à proteção das vulnerabilidades foram formuladas e implementadas. O estabelecimento de lugares de atendimento destinados ao acolhimento diferencial de pessoas trans aos serviços de saúde, em parceria com movimentos sociais tem sido um forte avanço no reconhecimento das necessidades especiais deste coletivo social no plano sanitário.

Não obstante, o que ainda se relata, inclusive por parte de pessoas trans envolvidas nestas iniciativas de acolhimento humanizado abordadas nesta pesquisa, é que ainda há prevalência das práticas desrespeitosas ou preconceituosas, manifestado por intermédio de um despreparo, falta de orientação ou mera indolência dos servidores da saúde pública no atendimento de pessoas que não se encaixam no padrão sexual binário heteronormativo dominante.

Em boa medida, a perplexidade que acomete a muitas pessoas envolvidas com a prestação de serviços sanitários na hora de lidar com pessoas não-binárias é uma das consequências nefastas da desinformação sobre a temática de gêneros num nível mais amplo da sociedade, situação que tem sido demagogicamente utilizada em mais de uma oportunidade por parte dos setores dominantes que se beneficiam com a opressão machista.

Contudo, deve também ser levada em consideração a hipótese que existam pessoas que, em nome de sua liberdade de consciência, escolham desestimar as orientações dadas pelo SUS para o acolhimento humanizado das pessoas trans, dentre outras identidades vulneráveis que merecem tratamento equitativamente diferenciado. Isto pode, a priori, ser visto como um conflito entre os direitos e quem demanda a promoção e proteção da sua saúde e a liberdade individual de quem, em nome de algum dogma laico ou religioso, se aferra ao binarismo heteronormativo e nega a legitimidade das distinções entre sexualidade, identidade de gênero e orientação sexual.

Vale destacar que a universalidade do acesso integral e com equidade aos serviços de saúde no Brasil é, na vigência da Constituição Federal de 1988, uma política de Estado e, portanto, a sua garantia não pode ser obstaculizada pelas crenças ou pelas preferências pessoais dos servidores do sistema. Não há justificativa nenhuma para que o preconceito e a discriminação de um setor da sociedade se transformem em uma barreira capaz de impedir o acesso aos serviços de saúde – um direito fundamental da cidadania – de um outro setor, por mais minoritário que este seja.

O não respeito aos princípios fundantes do direito à saúde positivado na Constituição Federal de 1988, bem como o não atendimento dos mais elementares princípios da Bioética aqui analisados, deveriam constituir-se num chamado de atenção sobre o status moral das relações interpessoais que são toleradas, negligenciadas ou invisibilizadas nos serviços públicos de saúde, as quais são percebidas como contrárias ao conteúdo humanizante que o SUS se arroga promover para suas ações e serviços.

Ações educativas continuadas, valorização das diversidades culturais e da autonomia, promoção da tolerância e da empatia, bem como a promoção da cultura da paz resultam encaminhamentos possíveis para a construção de práticas sanitárias mais éticas, mas fraternas, mais humanizadas, menos fanaticamente intolerantes e mais de acordo com políticas de saúde concebidas no irrestrito respeito aos Direitos Humanos.

Corresponde, portanto, ao SUS, aprofundar as ações humanizantes destinadas a evitar comportamentos eticamente inadmissíveis nos seus serviços, criando e oferecendo alternativas capazes de garantir o

efetivo acesso dos indivíduos e coletivos vulnerados por práticas discriminatórias. Tais práticas, por sua vez, não podem ser consideradas uma "escolha individual" nos âmbitos em que o direito à saúde deve ser promovido e protegido.

A responsabilidade pela inibição e controle destas formas de violência são preferencialmente do poder público, dado que a pesar da renovada força da cosmovisão dominante, às identidades sexuais não-binárias ainda não lhes foi oficialmente retirado o status de cidadania.

Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ABLGBT). **Manual de Comunicação LGBT**. [s.d.]. Disponível em: http://www.abglt.org.br/docs/ManualdeComunicacaoLGBT.pdf. Acesso em: 02 jan 2019.

ARAÚJO, Jailton Macena de. "*PÓS-GÊNERO E DIREITOS HUMANOS: ASPECTOS BIOÉTICOS DO PROCESSO DE REDESIGNAÇÃO SEXUAL EM ADOLESCENTES TRANSEXUAIS*" In**: Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito Centro de Ciências Jurídicas** - Universidade Federal da Paraíba, V. 5 - Nº 01, 2016.

BARBOZA, Heloísa Helena Gomes. Princípios do Biodireito. In: **Novos Temas de biodireito e bioética.** BARBOZA, Heloísa Helena & BARRETTO, Vicente de Paulo (Org.) Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BIREME-OPS-OMS. Centro Latinoamericano y del Caribe de Información en Ciencias de la Salud. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. **Descritores en Ciencias de la Salud**.

BRASIL. Ministério da Saúde. Carta dos direitos dos usuários da saúde / Ministério da Saúde. – 1. ed. – Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html. Acesso em: 17 jan 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. **Transexualidade e travestilidade na saúde** / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa, Departamento de Apoio à Gestão Participativa. – Brasília: Ministério da Saúde, 2015.

CORCUFF, Philippe. Dos pensamientos críticos para um siglo XXI emancipador. Em BOLTANSKI, Luc; FRASE, Nancy. **Dominación y emancipación**. Buenos Aires: Capital Intelectual, 2016

DECS-BVS (Descritores em Ciências da Saúde - Biblioteca Virtual em Saúde - BIREME-OPAS/OMS). Acesso aos serviços de Saúde. Disponível em: http://decs.bvs.br/. Acesso 25 out 2018, 2018ª

DECS-BVS (Descritores em Ciências da Saúde - Biblioteca Virtual em Saúde - BIREME-OPAS/OMS). Equidade no acesso aos serviços de Saúde. Disponível em: http://decs.bvs.br/. Acesso em: 25 out 2018, 2018b

FLICK, Uwe. **A introdução para pesquisa Qualitativa**. London: Sage Publications, 4ª ed., 2009.

GAYLATINO e ALIANÇA NACIONAL LGBTI. **Manual de comunicação LGBTI+:** substitua preconceito por informação correta. 2018. Disponível em: http://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf. Acesso em: 8 jul 2020.

LAURELL, A.C. La salud-enfermedad como proceso social. **Revista Latinoamericana de Salud**, México, 2, 1982, pp. 7-25.

LEFEVRE, Fernando; LEFEVRE, Ana Maria Cavalcanti. Discurso do sujeito coletivo: representações sociais e intervenções comu-

nicativas. **Texto contexto - enferm**., Florianópolis , v. 23, n. 2, p. 502-507, June 2014 .

NUSSBAUM, Martha C**. Libertad de conciencia: el ataque a la igualdad de respeto**. *Buenos Aires: Katz*, 2012.

REIS, T., org. **Manual de Comunicação LGBTI+**. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018. Disponível em: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf. Acesso em: 15 fev 2020.

SCHRAMM, Fermin Roland; PALACIOS, Marisa; REGO, Sergio. O modelo bioético principialista para a análise da moralidade da pesquisa científica envolvendo seres humanos ainda é satisfatório? **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 361-370. 2008

SILVA, Lívia Karoline Morais da et al. Uso do nome social no Sistema Único de Saúde: elementos para o debate sobre a assistência prestada a travestis e transexuais. **Physis** 27 (03) Jul-Sep 2017.

TAQUETTE, Stella R. Atendimento à diversidade sexual na adolescência nos serviços de saúde. In: **Transversidades: práticas e diálogos em trânsito**. Organização Anna Uziele Flávio Lopes Guilhon. – Rio de Janeiro: EdUERJ, 2017.

TEALDI, Juan Carlos. Para uma declaração universal de bioética e direitos humanos: uma visão da América Latina. In: **Revista Brasileira de Bioética**. Volume 1, Número 1, 2005.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO. **Sexual health, human rights and the law**. Geneva, 2015.

HUMANIZAÇÃO E RESPEITO À INDIVIDUALIDADE COMO REMÉDIO PARA COMBATER A MEDICALIZAÇÃO NA INFÂNCIA

Edilene Teixeira de Souza

Introdução

Gabriel García Márquez dizia que "a poesia é a única prova concreta de existência do homem". Pela poesia, descobre-se a magnitude da infância. Infância que acaba sendo sinônimo de tudo que se inicia. As crianças carregam em si o testemunhar das novidades e toda novidade não comporta formatos, modelos ou homogeneizações. Não raro, observa-se que de tempos em tempos busca-se domesticar a infância para tentar conter seus arroubos e todo o indeterminismo que ela carrega. Esse mundo de incertezas conflitantes e a tentativa de domar a infância faz lembrar o poema "Ao pé de sua criança", de Pablo Neruda:

> O pé da criança ainda não sabe que é pé,
> quer ser borboleta ou maçã.
> Mas depois os vidros e as pedras,
> as ruas, as escadas,
> e os caminhos de terra dura
> vão ensinando ao pé que não pode voar,
> que não pode ser fruta redonda num ramo.
> Então o pé da criança

foi derrotado, caiu
na batalha,
foi prisioneiro,
condenado a viver num sapato.
Pouco a pouco sem luz
foi conhecendo o mundo à sua maneira,
sem conhecer o outro pé, encerrado,
explorando a vida como um cego.

No tocante aos indeterminismos da infância a escola cintila como espaço de transformação e precisa reconhecer e valorizar a diversidade, questionando o fracasso educacional e exigindo a construção de novas metodologias onde a aprendizagem possa acontecer considerando a importância do pertencimento e participação de todos e de cada um. É nessa perspectiva que se validam as práticas não medicalizantes, tendo a equidade como um de seus eixos norteadores.

Partindo do conceito trazido por Michael Focault (1970), pode-se assentar entendimento de que a medicalização é um processo capaz de transformar, de maneira artificial, questões não médicas em problemas médicos. Segundo o autor, problemas de diferentes ordens podem esconder grandes questões políticas, sociais, culturais e até mesmo afetivas. E contraditoriamente, questões coletivas são tidas como individuais e problemas sociais se tornam problemas biológicos.

Aldous Huxley (1932), em seu clássico distópico, Admirável Mundo Novo, apresenta a "soma" como a pílula da felicidade. No livro, a droga é ministrada a toda população diariamente, para que se sinta motivada, feliz e satisfeita. Para além de tudo isso, a droga, nesta obra de ficção científica servia também para padronizar os comportamentos das pessoas, retirando-lhes toda e qualquer idiossincrasia que pudesse conflitar com os interesses do Estado.

Ficção à parte, observando o avançar da indústria farmacêutica, verifica-se que muitas drogas já desfrutaram de seu momento glorioso. Foi assim em 1986, quando o medicamento Prozac parecia ser a concretização no mundo real da "soma" da distopia de Huxley. Aos poucos, o Prozac foi perdendo espaço para a popular fluoxetina. Esta, por sua vez, não se apresentou tão democrática como na propagan-

da, pois era carregada de efeitos colaterais que faziam diminuir seus adeptos. Hoje, a Ritalina (metilfenidato), apesar de existir no mercado desde a década de 50, figura como a pílula da inteligência ou também chamada de pílula da obediência, e já é "sucesso de público" no meio acadêmico. A adesão de pais, professores e médicos impressiona. O fracasso escolar passou nos últimos anos a ser fortemente combatido com medicamento.

A Ritalina, passou a ser o medicamento psicoativo mais utilizado na infância e tem sido prescrito para tratar sintomas de pessoas com diagnóstico de transtorno de déficit de atenção com hiperatividade - TDAH ou narcolepsia (Brasil & Belisário Filho, 2000). Trata-se de um tipo de medicamento ligado à família das anfetaminas e tem ação psicoestimulante. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto de Medicina Social da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), em dez anos (de 2003 a 2012), o consumo do metilfenidato – a conhecida Ritalina ou Concerta – tem sido o mais utilizado na tentativa de reverter os sintomas do controverso Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). Este consumo aumentou 775% entre crianças e adolescentes na faixa dos 6 aos 16 anos. De acordo com dados do Ministério da Saúde (2014), o Brasil é o segundo maior consumidor de Ritalina no mundo, atrás apenas dos Estados Unidos.

Este artigo questiona a proliferação dos diagnósticos médicos de transtorno de conduta, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, dislexia, discalculia, entre outros desse gênero. De acordo com boletim farmacológico fornecido pelo Sistema Nacional de Gerenciamento de Produtos Controlados (SNGPC), há indícios de que a Ritalina (Metilfenidato) tem sido difundida de forma equivocada. Já o Boletim Brasileiro de Avaliação de Tecnologias em Saúde (BRATS), vai além e sugere que crianças que não possuem diagnóstico de TDAH podem estar sendo medicadas sem necessidade e que sintomas de transtorno podem ser encontrados no comportamento dos indivíduos com desenvolvimento padrão.

Torna-se, portanto, premente a adoção de discussões e pesquisas sobre o assunto e para tal, opta-se pelo enfoque psicossocial, que focaliza como principal causa do déficit no aprendizado a dificuldade de se

estabelecer uma boa mediação pedagógica entre famílias, professores e estudantes. Essa abordagem desmedicalizante tem seu marco teórico na concepção sócio-histórica de L. Vigotsky e U. Broffenbrenner, que defendem maior protagonismo do estudante no processo de aprendizado.

O presente artigo busca enfatizar a importância de se respeitar as singularidades dos sujeitos e para tanto sugere que Mediação seja a palavra de ordem em substituição à palavra Medicação.

Esse estudo foi dividido em três partes fundamentais, divididas em ditados populares relacionados a medicação: a primeira, traz como título, **"A diferença entre Veneno e Remédio é a dose"**, e aborda a medicalização do fracasso escolar, passando pelo diagnóstico de TDAH, os conflitos e interesses da indústria farmacêutica na venda desses medicamentos. A segunda parte, apresenta o título, **"Prevenir é melhor do que remediar**" e busca trazer as contribuições da Teoria da subjetividade como forma de prevenção aos diagnósticos indiscriminados e o uso desenfreado de medicação para controle de comportamento e aumento de concentração. Neste tópico, também se apresenta a metodologia utilizada para desenvolver a pesquisa. Por último, chega-se ao ditado popular, **"O amor é o melhor remédio"**, que reforça a ideia de que é necessário pautar em ações sensíveis que possibilitem a participação ativa e crítica da criança, enquanto sujeito detentor de seu próprio protagonismo e para tanto, o afeto torna-se ingrediente especial. Neste último tópico, as considerações finais sobre a pesquisa são apresentadas.

I- A diferença entre veneno e remédio é a dose

As obras do filósofo Michel Foucault (2009a; 2009b; 2010) abrem um espaço bastante fértil para se plantar questionamentos relacionados à docilização dos corpos com vistas a atender aos anseios de disciplina almejados pela sociedade. A quem interessa essa docilidade? Como relacionar a medicalização a esse fenômeno? Como a medicalização afeta a vida das pessoas?

Segundo Irving Kenneth Zola (1972, p.487), que foi um grande ativista e escritor americano em sociologia médica e direitos das pessoas com deficiência, a medicina tem ditado padrões de normalidade, e

por assim ser, tem, cada vez mais, assumido papel de reguladora social, função precipuamente designada à igreja e ao Estado.

A medicalização de fenômenos próprios da vida humana não é fato novo. Para cada sintoma, prescreve-se um remédio. Medica-se o comportamento desviante, a sexualidade e a masculinidade. Há remédio para o sobrepeso, para a falta de memória, para engravidar e para interromper a gravidez. Existem pílulas para diminuir a tristeza e a angústia, reduzir os sinais da senilidade e por fim, disciplinar a infância.

Ivan Illich, em seu livro 'A expropriação da saúde: nêmesis da medicina' (1975), classifica essa iatrogenia médica como uma espécie de Pandemia Moderna.

De acordo com Leal e Nogueira (2012), o diagnóstico de Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade - TDAH tornou-se comum no espaço escolar. Tanto que as crianças já se habituaram à realidade de engolirem comprimido antes de iniciar a aula e não raro consideram positivo: "Tia, já tá na hora de tomar meu comprimido de ficar inteligente?" (fala de um estudante de 6 anos, recentemente diagnosticado com TDAH).

Segundo Bordini et al. (2010, p. 314), o TDAH é um dos transtornos psiquiátricos infantis mais comuns e um dos mais estudados da medicina. Trata-se de "uma condição neurobiológica causadora de importante prejuízo, caracterizada por desatenção, distração, inquietação e agitação, impulsividade e déficits nas funções executivas, com prejuízo no planejamento e na execução".

O processo de ensinar e aprender compreende dificuldades que lhes são inerentes. Os diagnósticos, apresentados como fim e não como meio são fundamentados em pressupostos organicistas que buscam sempre culpabilizar o indivíduo, atribuindo a ele as causas de seu fracasso. Nesse cariz, são reproduzidas as mais diversas formas de exclusão e silenciamentos. Negligenciam-se as complexidades que envolvem o processo de escolarização, reduzindo a subjetividade que constitui o sujeito em situação de aprendizagem.

Em nome do desejo utópico da sala homogênea, alguns professores veem nesse diagnóstico a resposta para toda a falha no processo de ensino aprendizagem e a possibilidade concreta de realizar o sonho de lecionar para alunos no mesmo "nível" de escolarização.

De acordo com Moysés e Collares (2010) ao atribuir à "doença" da criança as razões de sua não aprendizagem, automaticamente todas as demais instâncias envolvidas no processo se isentam. A medicação passa a ser medida terapêutica mais rápida e tem como eixo a dificuldade da criança. Assim, torna-se útil para pais, professores e sociedade de maneira geral.

Ocorre que da mesma forma que profissionais da educação muitas vezes não possuem conhecimento suficiente para duvidar do diagnóstico médico, os profissionais da saúde, também não tem conhecimentos pedagógicos sobre as crianças diagnosticadas, ignoram a realidade escolar e não a estão habilitados a questioná-la. Essa falta de comunicação entre Medicina e Educação fragiliza a credibilidade dos diagnósticos, cada vez mais frequentes.

O que se observa é uma demanda cada vez maior de encaminhamentos de estudantes com dificuldade de aprendizagem aos Serviços Especializados de Apoio à Aprendizagem para intervenções pedagógicas com vistas ao diagnóstico de transtorno ou deficiência intelectual. Todavia, é o médico quem dá a palavra final e não os profissionais da educação.

Observa-se que esta questão não é pacífica entre profissionais da saúde e da educação. De modo geral, a avaliação diagnóstica encontra apoio, por se constituir em argumentos biomédicos e exames clínicos.

Assim, há grande probabilidade de que a criança receba diagnóstico de algum transtorno em sua primeira consulta e retorne com prescrição de Ritalina (cloridrato de metilfenidato) para uso imediato, com base apenas em teste de perguntas e respostas (SNAP IV).

Quando a criança é vista sob a ótica de suas limitações, muitas vezes passa a apresentar comportamentos patológicos oriundos da medicação prescrita e seus efeitos colaterais e não ficará livre do processo de marginalização que muitas vezes a sociedade impõe. Desta forma, se essa criança ou adolescente apenas não se enquadra aos padrões comportamentais desejáveis, a partir do diagnóstico ela passa a ser vista como doente, muitas vezes justificado por sua apatia, falta de concentração ou interesse pelas atividades acadêmicas propostas, ou ainda inerte e considerada cognitivamente limitada.

Para que não haja aviltamento do Direito Humano das Crianças, toda essa discussão se justifica. A Constituição Federal de 1988, logo

em seu artigo 1º, inciso III, estabelece que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Determina, desse modo, que os direitos e garantias fundamentais são inafastáveis, vez que inerentes à personalidade humana. A dignidade da pessoa deve ser entendida como um fim, não como um simples meio para alcançar outros objetivos, ou como mera norma programática. Não se pode permitir que em nome da proteção e do cuidado, outras formas de exclusão e sofrimento sejam produzidas.

II- Prevenir é melhor do que remediar

Reduzir a complexidade e subjetividade de um indivíduo a questões neurofisiológicas é um caminho perigoso. Na maioria das vezes, crianças com dificuldade de aprendizagem precisam de um olhar diferenciado e necessitam de considerações acerca de sua vida social, familiar, afetiva, bem como suas condições históricas de existência. Para tanto, é importante também fugir de velhos estigmas, tais como: família pobre e desestruturada. Tais estigmas reforçam a ideia de que a culpa pelo fracasso se limita à criança, que não é resiliente o suficiente para transpor as barreiras.

Para alcance desses objetivos, parece imprescindível apresentar aos educadores e cuidadores, contribuições atuais sobre o desenvolvimento da criança e adolescente na perspectiva socio-histórica; as particularidades dos processos de aprendizagem e suas dificuldades; os problemas de comportamento, tais como o TDAH e outros supostos transtornos; a importância do vínculo professor-aluno na mediação ensino-aprendizagem; a participação da família na educação e a banalização dos diagnósticos e patologização dos problemas de aprendizagem.

Busca-se, portanto, resgatar a gênese do que é educar:

> "Educar uma criança enquanto o mundo sangra, inunda de lama e queima, exige de nós consciência e empatia. Para conseguirmos sobreviver com dignidade diante dos desequilíbrios, precisamos olhar para a infância, perceber as necessidades legítimas de cada pequeno, cobrir de afeto, de tempo para extravasar fantasias, de compreensão de seu ritmo particular. O

> ritmo que imprimimos ao cotidiano carrega as crianças de arrasto, levando-as para longe delas mesmas e desviando seus olhares do mundo fabuloso que as ensina a perceber suas sensações e lidar com suas emoções. Assim criam-se pessoas sem escrúpulos (muitos desses estão na política) e homens bomba. Se não olharmos para as crianças nesses momentos e não tivermos relações mais respeitosas e conscientes com elas agora, elas continuarão reproduzindo o que os noticiários alardeiam. E a responsabilidade não é de nenhum governo, instituição ou mantenedor. Ela é nossa, porque passa pelas escolhas que fazemos nas relações que estabelecemos." (CORULLON, 2015).

Considerar as subjetividades tornam o papel dos adultos cada vez mais desafiador e para alcançar medidas alternativas, torna-se forçoso buscar a resposta para a pergunta que impulsiona este artigo: em que medida é possível reduzir a medicalização dos alunos, substituindo-a por práticas que lhes permitam crescer em contato consigo mesmos, para que possam se autoconhecerem e se aceitarem como realmente são?

II.I- Metodologia

Na busca de uma análise sobre a percepção dos envolvidos no atendimento e diagnóstico das crianças, foi proposta uma pesquisa por amostragem, doze profissionais ligadas a esse tipo de trabalho, escolhidas aleatoriamente.

Para a concretização dos objetivos, optou-se pela adoção da pesquisa bibliográfica, bem como a documental, com utilização de questionários e legislação pertinente a temática objeto deste estudo.

O método utilizado neste estudo, é o quantitativo uma vez que se vale de respostas colhidas em questionário estruturado, porém não descarta a análise qualitativa obtida em bibliografias que versam sobre a temática.

Nesse sentido, pode se dizer que o método adotado é misto conforme ensinam Tashakkori e Teddlie (2003), ao defendem o ensino de métodos mistos de modo integrado e complementar, devido aos desafios da interferência do ensino como ferramenta de investigação. Ar-

gumentam que a pesquisa qualitativa é necessariamente complementar à pesquisa quantitativa, e que nenhuma delas é suficiente por si só. O papel conferido às metodologias qualitativas é o de complementar, beneficiar ou aumentar o potencial das pesquisas quantitativas.

Este método implica que o investigador abdique do papel de perito relativamente ao tema estudado e reconheça que o (s) participante(s) possuem experiência sobre um específico fenômeno (FORTIN, 1999).

a) Participantes

Participaram deste estudo quatro psicólogas, seis professoras e duas médicas escolhidas aleatoriamente. Para atingir os objetivos da investigação era necessário que existisse um conhecimento empírico sobre crianças que possuem dificuldade de concentração e/ou agitação.

Segundo Morse (1991, FORTIN, 1999, p. 156), "é mais pertinente em investigação qualitativa ter uma amostra não probabilística, mas apropriada, do que ter uma amostra probabilística que não o seja."

b) Instrumento

Neste estudo, buscou-se recolher informação sobre a perspectiva das profissionais acerca de questões que envolvem a medicalização infantil, através de um questionário com questões estruturadas fechadas.

Para tanto, foi proposto um questionário com 5 questões, as quais cada participante deveria marcar um X na assertiva que mais se adequasse à sua opinião. Tais marcações permitiram obter uma pequena amostra sobre a confiabilidade dos diagnósticos de TDAH e fez surgir indícios de como evitar a medicalização infantil. Entre as assertivas estão:

1) **Você trabalha diretamente com crianças diagnosticadas com TDAH ou outros transtornos?**

( ) sim ( ) não

2) **Após a prescrição do medicamento (Ritalina) as crianças melhoram significativamente em termos de comportamento e de aprendizagem.**

( ) concordo totalmente
( ) concordo parcialmente
( ) discordo totalmente
( ) discordo parcialmente
( ) não sei opinar.

3) **Remédio tem o poder de curar o mau comportamento.**

( ) concordo totalmente
( ) concordo parcialmente
( ) discordo totalmente
( ) discordo parcialmente
( ) não sei opinar.

4) **Uma pessoa que não consegue manter sua atenção em uma palestra ou leitura por mais de uma hora sem se distrair é uma pessoa com dificuldade de concentração.**

( ) concordo totalmente
( ) concordo parcialmente
( ) discordo totalmente
( ) discordo parcialmente
( ) não sei opinar.

5) **Uma pessoa acostumada a regular seu comportamento com a ajuda de psicotrópicos desde a infância, tem mais chances de ser um adulto depressivo ou dependente químico na vida adulta.**

( ) concordo totalmente
( ) concordo parcialmente
( ) discordo totalmente
( ) discordo parcialmente
( ) não sei opinar.

c) Análise dos Resultados

Os dados recolhidos através dos questionários foram sujeitos a análise de conteúdo. Esta técnica caracteriza-se por ser "um conjunto de técnicas de análise das comunicações" (BARDIN, 2011, p.33), técnica esta que permite ao investigador explorar e interpretar e assim "satisfazer harmoniosamente as exigências do rigor metodológico e da profundidade inventiva, que nem sempre são facilmente conciliáveis" (Campenhoudt & Quivy, 2008, p.227).

O processo de investigação de conteúdo foi iniciado por uma pré análise, onde se efetuou a escolha dos documentos que seriam submetidos ao estudo, ou seja, os questionários respondidos pelas participantes. Procedeu-se também à elaboração dos objetivos da investigação, fase esta que está intimamente ligada à anterior, pois é necessário definir os objetivos para que se possa escolher do método de recolha de dados. A fase seguinte é a exploração do material, esta fase caracteriza-se por ser longa e trabalhosa (Bardin, 2011), onde se efetua a "decomposição do discurso e identificação de unidades de análise ou grupos de categorização dos fenômenos, a partir da qual se torna possível uma reconstrução de significados que apresentam uma compreensão mais aprofundada da interpretação da realidade do grupo estudado (Gobbi, Silva, & Simão, 2005, p.70).

O que isso significa?

A partir da análise dos dados recolhidos com os questionários, verificou-se que as participantes assumiam posturas diferentes em relação a temática abordada, o que denota que embora tenham experiência no trato com as crianças, lhes falta conhecimento específico acerca dos efeitos colaterais biológicos advindos da medicalização infantil. Analisaremos as questões a seguir:

Quando chamados a se posicionarem sobre a afirmação "Você trabalha diretamente com crianças diagnosticadas com TDAH ou outros transtornos?" todas as participantes foram uníssonas ao informar que sim. Evidente que esta seria a resposta mais adequada, posto que as participantes foram escolhidas tendo como único critério o conhecimento empírico sobre a questão.

No tocante a segunda afirmação contida no questionário, qual seja "*Após a prescrição do medicamento (Ritalina) as crianças melhoram significativamente em termos de comportamento e de aprendizagem.*"- observou-se que entre as professoras 4 concordaram totalmente e duas discordaram parcialmente, ao passo que duas psicólogas concordaram parcialmente e duas não concordaram. Em relação a essa questão, as duas participantes médicas não souberam opinar. Pela discordância apresentada nas respostas do grupo, observa-se que na opinião das participantes, não está evidente que a criança medicada transforma consideravelmente seu comportamento.

A respeito da afirmação número três, constante no questionário estruturado, temos que, quando questionadas se o "*Remédio tem o poder de curar o mau comportamento.*" fica nítida a diversidade de opiniões por seguimento profissional. As participantes professoras tiveram opiniões divididas: 3 concordaram parcialmente com a afirmação, 3 discordaram parcialmente. Ou seja, não houve consenso entre as respostas e os resultados com opiniões divergentes alcançaram números muito próximos. Entre as psicólogas, houve consenso na resposta, pois, todas discordaram parcialmente da afirmação. As participantes médicas concordaram parcialmente com a afirmação. Chama atenção, durante a revisão das respostas que psicólogas e médicas tem opiniões totalmente discordantes sobre a prescrição de medicamento para curar comportamentos desviantes.

Na questão número 4, foi apresentada a seguinte afirmação: "*Uma pessoa que não consegue manter sua atenção em uma palestra ou leitura por mais de uma hora sem se distrair é uma pessoa com dificuldade de concentração.*" Nesse aspecto, as 12 participantes discordam totalmente. A única justificativa razoável para que todas tenham chegado a mesma resposta talvez seja fundada na empatia.

Com relação a questão número cinco, quando afirma que "*Uma pessoa acostumada a regular seu comportamento com a ajuda de psicotrópicos desde a infância, pode ser um adulto depressivo ou dependente químico na vida adulta.*" Esse, nos parece ter sido outro ponto em que houve boa concordância por parte dos participantes. 6 delas, foram uníssonas em concordar totalmente com a afirmação descrita e as outras 6 participantes, concordaram parcialmente. As respostas para essa última pergunta, susci-

ta dúvidas nas participantes se realmente vale o esforço hercúleo para diagnosticar crianças sob o risco de colaborar para que sejam adultos com dificuldade de autorregulação.

Diante das amostras colhidas na pesquisa, foi possível concluir que, de fato, a utilização da medicação para conter o mau comportamento das crianças não é pacífica entre profissionais da saúde e da educação. De modo geral, a avaliação diagnóstica encontra apoio, por se constituir em argumentos biomédicos e exames clínicos, mas resta claro que para as psicólogos e parte das professoras participantes aparentam receio em relação a medicalização infantil.

III- Conclusão: O amor é o melhor remédio

De acordo com os estudos de Laraia (2007), quando afirma que "graças à cultura a humanidade se distanciou do mundo animal. Mais que isto, o homem passou a ser considerado um ser que está acima de suas limitações orgânicas" pode-se depreender que as possibilidades de aprendizagem são uma herança própria da espécie humana.

Para a Pedagogia, claro está que nem todas as pessoas aprendem do mesmo jeito, com a mesma metodologia e nem no mesmo ritmo. Assim como cada indivíduo percebe o mundo ao seu redor de maneira distinta e de acordo com sua constituição social, cultural e histórica. Ou seja, o mundo exterior é pintado de acordo com a subjetividade de cada um.

Portanto, é necessário que as subjetividades sejam respeitadas e que a escola transforme sua prática pautando-se no fazer criativo, sensível ao aluno como parte do processo de ensinar e de aprender.

A Resolução nº 177/2015 do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA) -dispõe sobre o direito da criança e do adolescente de não serem submetidos à excessiva medicalização. Ao criticar a maneira como os diagnósticos são obtidos e os critérios utilizados, não se pretende demonizar a medicação, desde que ela seja realmente imprescindível para o desenvolvimento das crianças e adolescentes. No mesmo documento, há a recomendação de que crianças e adolescentes têm direito à proteção integral, particular-

mente ao acesso à práticas alternativas à medicalização, seja no tocante às suas dificuldades de aprendizagem, regulação de comportamento e disciplina. Para além da medicação, é necessário considerar seus aspectos pedagógicos, sociais, culturais, emocionais e étnicos.

O sistema educacional inclusivo é constituído pelo amplo conjunto de diferenças que habitam as instituições de ensino e não apenas pela inclusão de estudantes com necessidades especiais. De acordo com Santos (2008, p.18) pensar em inclusão parte do pressuposto "de que inclusão é a ideia de que todas as crianças têm direito de se educar juntos em uma mesma escola, sem que esta escola exija requisitos para o ingresso e não selecione os alunos mas sim, uma escola que garanta o acesso e a permanência de todos.

Considerando todas as nuances que envolvem a temática e no afã de buscar respostas mais profundas para reduzir a medicalização infantil, recomenda-se pensar em outras maneiras de ensinar e dialogar com as crianças, possibilitando que elas participem ativa e criticamente enquanto sujeitos. Muito mais que pensar nas dificuldades de aprendizagem das crianças, é importante avaliar as dificuldades de "ensinagem" dos adultos, diante de um mundo globalizado, dinâmico e com tantos problemas de ordem social.

Investir na criança enquanto sujeito e protagonista em detrimento às práticas medicalizantes é reconhecer sua condição humana, bem como as perspectivas éticas e políticas que o constituem.

Referências

BARDIN, LAURENCE. Análise. De *conteúdo*. *Edicoes 70*. Rsona. Personn! ... Martins fontes. Rua Conschheiro Ramalho, 330-340 - *São Paulo*

BELISÁRIO FILHO, José Ferreira (et. al), Transtornos Globais do Desenvolvimento. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, Universidade Federal do Ceará 2010. 40 p. (Coleção A Educação Especial na perspectiva de Inclusão Escolar).

Brasil. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 3.916, de 30 de outubro de 1998. Aprova a Política Nacional de Medicamentos. DROGAS E MEDICALIZAÇÃO NA ESCOLA: Reflexões sobre um debate necessário. Revista Teias v. 17 n. 45 (abr./jun. - 2016). Disponível em: https://www. cademia.edu/27101182/ DROGAS_E_MEDICALIZAÇÃO_NA_ESCOLA_Reflexões_sobre_um_ debate_necessário.

Brasil. Anvisa. Prescrição e consumo de metilfenidato no Brasil: identificando riscos para o monitoramento e controle sanitário. Boletim de Farmacoepidemiologia. Ano 2, nº 2; jul./dez. de 2012. Disponível em: http://portal.anvisa. gov.br/wps/wcm/ connect/4038b 004e996487ada1af8a610f4177/ boletim_sngpc_2_2012+corrigido+2. pdf?MOD=AJPERES. Acessado em: 28 de outubro de 2013.

BORDINI, Daniela; ORSI, Paula; GATTÁS, Ivete G.; MERCADANTE, Marcos T. Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade. In: FALCÃO, Luiz F. R. (Org.);

CONANDA. Resolução n.º 177/2015, Dispõe sobre o direito da criança e do adolescente de não serem submetidos à excessiva medicalização, Brasília, Secretaria Especial dos Direitos Humanos/ Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, 2015.

CORULLON, J. Curando tragédias mundiais através do respeito ao universo infantil. 2015. Disponível em: < https://medium.com/@ julianacorullon/curandotrag%C3%A9dias-mundiais-atrav%C3%A9s-dorespeito-o-universo-infantilbed85294d553

FOURTIN, M.F (1999). O processo de investigação: Da concepção a Realização.Loures, Lusociência – Edições Técnicas e Cientificas, Lda.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão. Rio de Janeiro: Vozes, 2009b.

FOUCAULT, Michel. La História de la Medicalización. Educacion Medica y Salud e HUXLEY, Aldous. Brave new world. New York: Double day, 1932.

ILLICH, I. Limits to medical nemesis: The expropriation of health. Toronto: Mario Boyars. London, 1976.

LARAIA,R.B. Cultura: um conceito antropológico. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

LEAL, Daniela; NOGUEIRA, Makelini O. G. Transtornos do comportamento: o transtorno de déficit de atenção/hiperatividade e a aprendizagem. In: LEAL, D.;

MÁRQUEZ, Gabriel García, Cem anos de Solidão. Rio de Janeiro: Record,1928.

MARTINEZ, A. M / SCOZ, B. J. L / CASTANHO, M.I.S (orgs.). Ensino e Aprendizagem: A subjetividade em foco; Brasília: Liber Livros, 2012.

Morse, J. (*1991*). Strategies for sampling. In J. M. *Morse* (Ed.), *Qualitative* nursing *research*: A contemporary dialogue (pp. 127-146). Newbury Park, CA: Sage.

MOYSÉS, M. A. A.; COLLARES, M. C. A. L. Dislexia e TDAH: uma análise a partir da ciência médica. In: SOUZA, B. de P.; OLIVEIRA, E. C.; TELES, L. A. da L. (Org.). Medicalização da educação e da sociedade: ciência ou mito? Salvador: Edufba, 2014. p. 21 -43.

NERUDA, Pablo. Extravagário. Chile: Lozada, 1958.

NOGUEIRA, M. O. G. Dificuldade de aprendizagem: um olhar psicopedagógico. Curitiba: Intersaberes, 2012, p. 112-129.

QUIVY, Raymond; *CAMPENHOUDT*, LucVan. Manual de investigação em ciências sociais. Lisboa: Gradiva, 1992. p. 27- 44. CASTRO, Cláudio Moura.

SANTOS, I. A. dos. Educação para a diversidade: uma prática a ser construída na Educação Básica. Universidade Estadual do Norte do Paraná. Campus de Cornélio Procópio. Cornélio Procópio, 2008. Disponível em: http://www.diaadiaedcacao.per.gov.br. Acesso em: 15/05/19.

TACCA, M.C.V R; BATISTA.A.S. Histórias de subjetividade e aprendizagem: reconhecendo competências onde imperava o limite. – 1.ed. – Curitiba, PR: CRV, 2015.

TASHAKKORI, A.; TEDDLIE, C.(Eds.) The Sage Handbook of Mixed Methods Research in Social & Behavioral Research, London, Sage , 2003. [Links]

VIGOTSKI, Lev S. Obras escogidas. Organização de Amelia Álvarez e Pablo del Río. Madri: Ministerio de Educación y Ciencia; Visor Distribuciones, 1990 e ss. _____. El instrumento y el signo en el desarrollo del niño. Organização de Amelia Álvarez e Pablo del Río. Madri: Fundación Infancia y Aprendizaje, 2007.

ZOLa, I.K.Medicine as na institution of social control. In Conrad, P. The sociology of health e illness: critical perspectives. New York. Editora: Worth Publishers, 2005. P 432 – 442.

DIREITOS HUMANOS E SAÚDE: ENTENDENDO OS PRECONCEITOS PARA MELHORAR A FORMAÇÃO DOS FUTUROS PROFISSIONAIS

Isabella Vitória Figueiredo
Giovanna Leite de Souza
Gabriela Michelucci Medrado
Ana Laura Schliemann

O trabalho aqui apresentado é um dos projetos de Iniciação Científica da Pontifícia Universidade Católica e tem como objetivo desenvolver no acadêmico o prazer pela pesquisa e ajudá-lo a entender a relação intrínseca entre a construção da ciência e o valor do cotidiano profissional e, principalmente, formá-lo na sua dimensão ética e humana.

Almeida e Reis (2018), sobre os direitos humanos, afirmam que:

> A abertura em direção ao outro e às suas demandas permite o reconhecimento mútuo entre os indivíduos como seres livres, iguais e responsáveis uns pelos outros. O entendimento de que a humanidade existe no rosto de cada pessoa em sua singularidade permitirá aos sujeitos a consciência de que todos pertencem uns aos outros e de que há implicações éticas e políticas que transcendem a lei e a moral. (p.53)

Os direitos humanos perpassam a existência humana e, no contexto da saúde, os problemas de relação vem sendo cada vez mais apon-

tados pela mídia e pela ciência por meio de experiências e pesquisas. Estas mostram os conflitos interpessoais entre todos os envolvidos, evidenciados em ações de falta de respeito, discriminação e desvalorização do outro.

Bastos e Garcia (2015) apontam que:

> O problema da discriminação nos serviços de saúde tem mobilizado distintos atores sociais em variados países e regiões do mundo. Embora inicialmente motivado por alguns tipos particulares de discriminação, como o de raça, este movimento tem se pautado mais recentemente por múltiplas questões e características identitárias. (p.351)

Sobre preconceito e discriminação, Adriana Carneiro Monteiro diz:

> Torna-se ainda necessário distinguir discriminação de preconceito. A discriminação, como já visto, exige concreticidade em termos de restrições ou preferências não objetivamente justificadas. O preconceito é um julgamento que se baseia em experiências e decisões prévias, embora nem todo prejulgamento seja um preconceito. Prejulgamentos tornam-se preconceitos apenas quando não sujeitos a modificações à luz de uma nova experiência. Uma das principais características do preconceito é a rigidez mental que o preconceituoso mantém e que o leva a interpretar a nova informação de acordo com seus conceitos estereotipados.
>
> Como o preconceito, por sua própria natureza, é cego para as verdadeiras qualidades e méritos individuais, é muitas vezes dirigido contra certo grupo de pessoas que compartilham cultura e padrões de comportamento comuns, o que claramente deixa pouco espaço para flexibilidade na formação de opinião sobre as pessoas tomadas individualmente. Há, portanto, dois fatores essenciais para a inicial formação e posterior manutenção e até reforço do preconceito - a ignorância e a existência e divulgação de estereótipos de certos grupos de pessoas confor-

> me conveniência dos principais formadores de opinião pública, notadamente a mídia e o sistema educacional. (MONTEIRO, s.a, online)[18]

Há algum tempo os profissionais da saúde vem sendo orientados a trabalhar juntos e, em especial, médicos e psicólogos têm sido incentivados desde a graduação a conviverem e atuarem com os pacientes nos diversos ambientes de saúde e por isso a importância da educação em saúde.

Quando se trabalha na área da saúde pública, é importante olhar para a condição dos direitos humanos:

> Embora os temas e campos disciplinares nos quais se originam os estudos sobre estigma, discriminação e preconceito apresentem especificidades teórico metodológicas, interessa destacar a forte tendência de apropriação do conceito de estigma como uma marca indesejável do sujeito. Trabalhos baseados nesta perspectiva tendem a privilegiar a percepção dos sujeitos sobre os processos de estigmatização e suas consequências para as interações sociais. O fato de grande parte desses estudos, principalmente no campo da saúde, tomar esses processos como resultado de relações interpessoais, elide o reconhecimento de que essas ocorrências no âmbito microssocial reproduzem dinâmicas sociais de exclusão e desigualdade situadas em âmbito macrossocial (LINK; PHELAN, 2001; PARKER; AGGLETON, 2003). Ou seja, o foco nas interações interpessoais limita o reconhecimento da função social do estigma, da discriminação e do preconceito na produção e manutenção das desigualdades entre os indivíduos e grupos sociais, bem como reduz a compreensão dos processos de naturalização das diferenças e hierarquias sociais (MONTEIRO; VILLELA; SOARES, 2014, pp. 422-423)

18 Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/dh/br/pb/dhparaiba/5/discrimina.html

Essa proposição tornou o olhar sobre as relações interpessoais uma questão fundamental na saúde pública.

De acordo com a RESOLUÇÃO Nº 569, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2017. CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, MINISTÉRIO DA SAÚDE,

> O desenvolvimento de competências comportamentais tem sido reconhecido como essencial para um cuidado em saúde seguro e de qualidade. Espera-se que os profissionais de saúde tenham atitudes de escuta, alteridade, atenção aos riscos e eventos adversos, entre outras. (BRASIL, 2017, p.22)

Desse modo, a educação na saúde tem papel estratégico nesse processo, já que promove o debate sobre comportamentos, condutas e decisões que os profissionais devem ter na assistência em saúde.

Uma das habilidades que é incentivada pela nova estrutura do projeto de Humaniza/SUS do governo federal é a empatia.

A empatia pode ser entendida como a competência de entender a situação, a perspectiva e os sentimentos do paciente; transitar entre esse entendimento e verificando sua precisão; e agir de acordo com essa compreensão de uma forma terapêutica útil (DERKSEN et al., 2012).

O antônimo de empatia é contrário de identificação e o de entendimento é estranhamento, afastamento, enjeitamento, indiferença, repúdio, repugnância, repelência, repulsa, repulsão, repulso, repugno, resistência, desprezo (DICIONÁRIO DE ANTÔNIMOS ONLINE).

Desta forma, podemos também afirmar que a ausência de empatia está relacionada ao preconceito que pode ser definido como:

> O conjunto de crenças, atitudes e comportamentos que consiste em atribuir a qualquer membro de determinado grupo humano uma característica negativa, pelo simples fato de pertencer àquele grupo: a característica em questão é vista como essencial, definidora da natureza do grupo, e portanto adere

> Acesso em: 13 Jun. 2020.

> indelevelmente a todos os indivíduos que o compõem (MEZAN, 1998, p. 226).

E quando não há empatia nas relações interpessoais na saúde? o que será que acontece com elas? Relações desumanizadas, pessoas que não estão presentes e que, geralmente, podem apresentar comportamentos egoístas, egocêntricos, competitivos e preconceituosos, baseado em medo e dificuldade prévia de relacionamentos.

> Conforme mostram as pesquisas de Allport (1946) e de Adorno et al. (1965), o preconceito não é inato; ele se instala no desenvolvimento individual como um produto das relações entre os conflitos psíquicos e a estereotipia do pensamento - que é uma defesa psíquica contra aqueles - e o estereótipo, o que indica que elementos próprios à cultura estão presentes. (CROCHIK, 1996, p.54)

Ainda sobre preconceito, o autor afirma:

> Outro elemento do preconceito é a generalização das características, supostamente, de um determinado grupo para todos os indivíduos que pertencem a ele. A experiência individual, o contato com o particular, são obstados pelo preconceito. As relações pessoais dos preconceituosos se dão através de categorias que permitem classificar os indivíduos, o que impede que a experiência individual possa se contrapor ao estereótipo. As experiências, em geral, conforme mostram Adorno e Horkheimer (1986), são pouco úteis para desfazer o preconceito, uma vez que o sujeito preconceituoso não precisa de contato com o objeto para desenvolvê-lo. Ou seja, aquilo que é o objeto de preconceito já está previamente enunciado, de forma que a sensibilidade e a reflexão próprias das experiências com o objeto são suspensas. Mesmo as experiências que de alguma maneira poderiam ser gratificantes são racionalizadas para que o estereótipo se mantenha. Em outras palavras, viver determinadas situações não é necessário para constituir o preconceito como

> este as deforma. Evidentemente, toda experiência é medida por conteúdos pré-formulados, mas ela, serve para reformular os conceitos previamente formados. Quando isso não ocorre é porque existem conflitos psíquicos que se beneficiam da manutenção de uma conceituação rígida e fechada à realidade externa (CROCHIK, 1996, p.48-49).

O preconceito pode ser visto, segundo CRI, no:

> (...) no fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e Organizações (CRI, 2009, p. 22)

No trabalho de Laguardia:

> Estereótipos étnicos ou raciais pejorativos, incapacidade em responder à diversidade, julgamentos negativos e atitudes racistas são fatores que comprometem a comunicação efetiva entre paciente e profissional de saúde e, consequentemente, a satisfação, adesão, confiança, utilização dos serviços e o resultado final da ação em saúde. A baixa qualidade do cuidado, a informação inadequada, a insensibilidade às preocupações, interesses e perspectivas individuais contribuem, desse modo, para a manutenção e ampliação das iniquidades étnico-raciais no cuidado em saúde (LAGUARDIA, 2006 apud FIGUEIRO, 2017, p.94).

Diante disso os objetivos gerais dessa pesquisa foram analisar de que forma os alunos do curso de Psicologia e Medicina identificam

os diversos tipos de preconceito e como lidam com ele e os objetivos específicos foram: Identificar quais os tipos de preconceitos mais recorrentes entre os estudantes de medicina e psicologia; Delimitar em quais situações os preconceitos são apresentados; Identificar os tipos de preconceitos já sofridos pelos graduandos e, por fim, Identificar os tipos de preconceitos já cometidos pelos graduandos.

MÉTODO

O presente estudo foi de natureza quantitativa e qualitativa. Denomina-se quantitativa porque a análise dos dados será feita através de estatística descritiva produzida pelo Google Docs.

O "Google Forms", sistema do Google, é um serviço gratuito para criar formulários online. Nele, o usuário pode produzir pesquisas de múltipla escolha, fazer questões discursivas, solicitar avaliações em escala numérica, entre outras opções. O funcionamento do serviço é totalmente online, ou seja, a ferramenta é compatível com qualquer navegador e sistema operacional. Os dados ficam salvos na sua conta do Google. O formulário construído pode ser disponibilizado através de um endereço eletrônico e quando preenchido pelos respondentes, as respostas são disponibilizadas imediatamente na página do "Google Forms" do usuário que os criou. As respostas aparecem organizadas em uma tabela, onde cada coluna corresponde às resoluções de uma questão e cada linha corresponde a um respondente. Essa planilha pode ser exportada em diversos formatos, inclusive como uma planilha Excel.

Ao mesmo tempo, foi criado um texto no início do questionário para informar o participante sobre o desenvolvimento da pesquisa, sendo ele: "Esse trabalho tem como objetivo abordar suas experiências sobre o Preconceito, com o intuito de aprofundar este tema e a relação que ele estabelece com os profissionais da saúde", bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que consta em anexo.

O link do questionário desenvolvido exclusivamente para esta pesquisa, será enviado aos participantes pelo equipamento Moodle, que é uma plataforma EAD da Universidade e por WhatsApp. https://forms.gle/cfCpm9hWiQjFftF57 (link do questionário)

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo sob o número CAE 10513219.9.0000.5482.

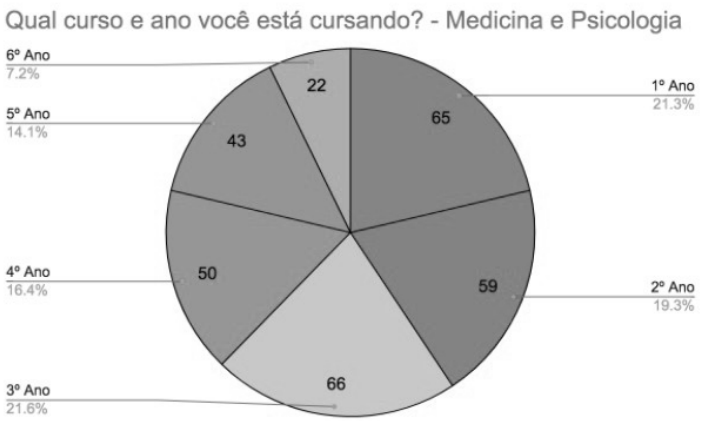
Os dados referentes ao questionário em questão foram obtidos a partir do preenchimento online do mesmo via Google Forms sendo que uma tabela comparando as respostas é automaticamente criada para que as pesquisadoras pudessem avaliar os resultados obtidos até agora.

RESULTADOS

Os dados dos dois cursos participantes foram obtidos durante o período de seis meses sendo um total de 305 respostas ao questionário que serão apresentadas aqui através de gráficos. Para maior clareza foi usado o modelo de apresentação os dois cursos juntos e depois de cada um deles separadamente.

Outros dados importantes estão expressos nos gráficos abaixo.

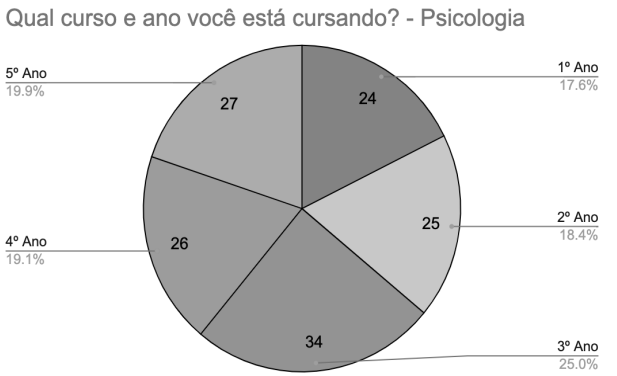
Gráfico 1 — Relação entre os participantes e curso/ano a que eles pertencem



Fonte: Google Forms

Pode-se observar que mais da metade dos entrevistados dos dois cursos se encontra nos três primeiros anos de faculdade, lembrando que o curso de Psicologia tem cinco anos e o de Medicina tem seis anos para integralização.

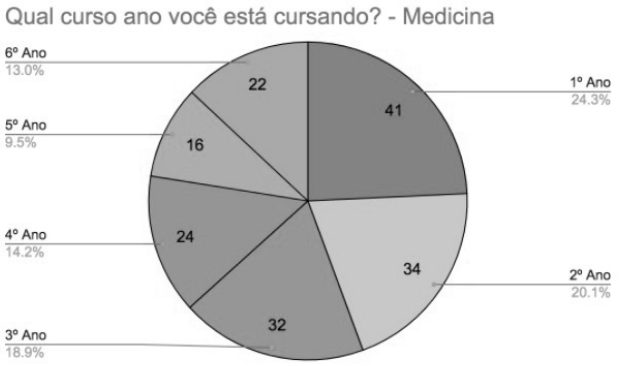
Gráfico 2 — Relação entre os participantes do curso de Psicologia e o ano que eles estão cursando.



Fonte: Google Forms

Na psicologia, a maior participação se deu no terceiro ano do curso.

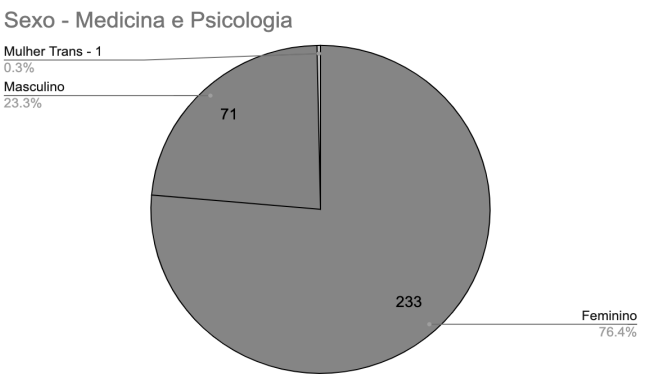
Gráfico 3 — Relação entre os participantes do curso de Medicina e o ano que eles estão cursando



Fonte: Google Forms

Nos gráficos parciais referentes à psicologia e medicina separadamente observa-se que esse padrão é mantido quanto aos anos de curso, mas o primeiro ano teve maior participação.

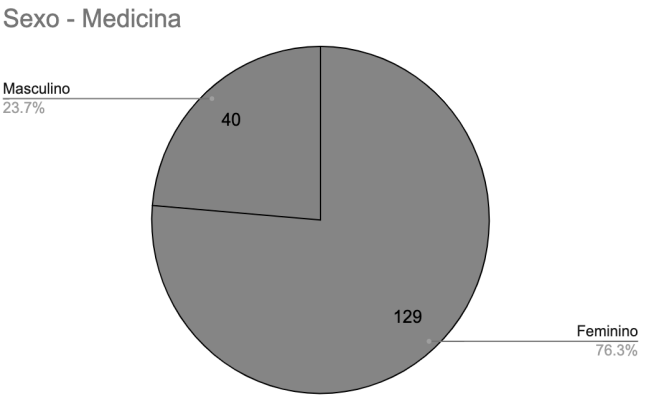
Gráfico 4 — Sexo



Fonte: Google Forms

"As mulheres são mais escolarizadas que os homens; entre elas, 21,7% alcançaram o ensino superior, enquanto entre eles essa proporção cai para 15,8%" (VASCONCELOS, 2016, p. 129). Pode-se observar no Gráfico 4 que a maioria dos participantes da pesquisa são do sexo feminino.

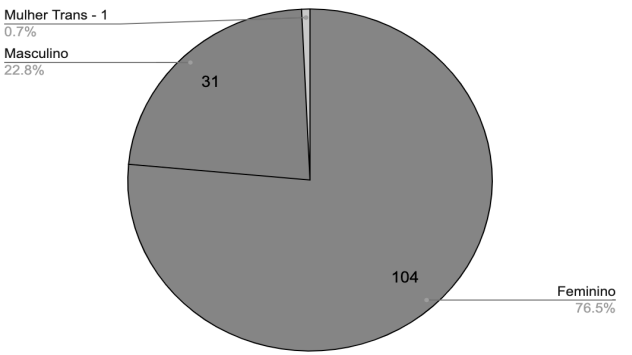
Gráfico 5 — Sexo dos alunos que responderam e cursam Medicina



Fonte: Google Forms

O curso de Medicina manteve uma proporção de três quartos de respondentes, repetindo a tendência de um maior número de mulheres no curso

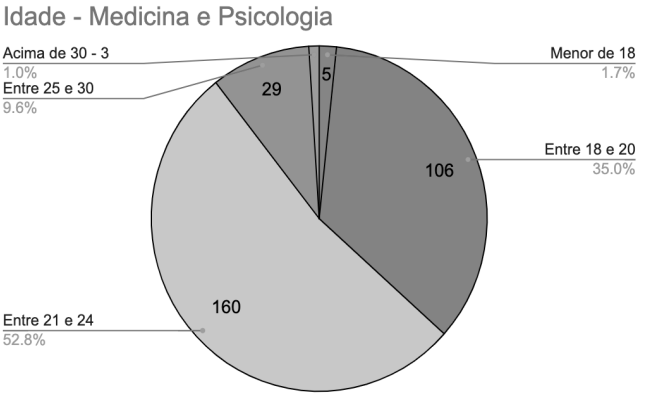
Gráfico 6 — Sexo dos alunos de Psicologia



Fonte: Google Forms

O curso de Psicologia apresenta uma aluna que se definiu como mulher trans mostrando a representatividade de pessoas transgêneros na universidade em contrapartida a minoria dessa população nos cursos superiores.

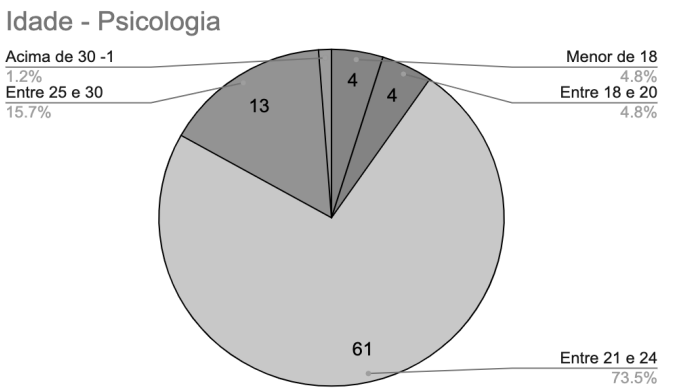
Gráfico 7 — Idade dos participantes



Fonte: Google Forms

Cerca de metade dos participantes da pesquisa se encontram na faixa etária entre 21 e 24 anos. Quando os cursos de medicina e psicologia são analisados, esse mesmo padrão de predominância na idade se repete.

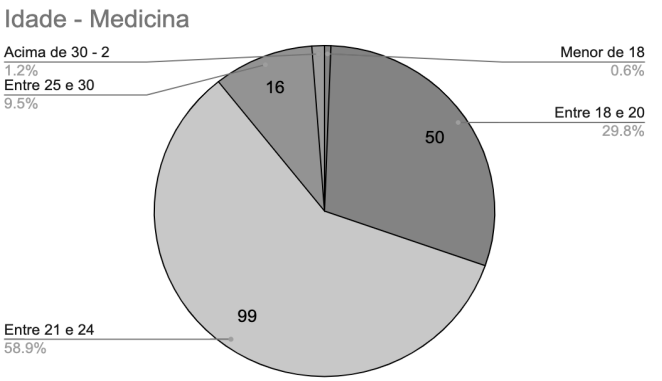
Gráfico 8 — Idade dos participantes do curso de psicologia



Fonte: Google Forms

No curso de Psicologia, observa-se que existe uma porcentagem de 16% dos respondentes acima dos 25 anos o que demonstra um número de alunos mais maduros em termos da faixa do desenvolvimento.

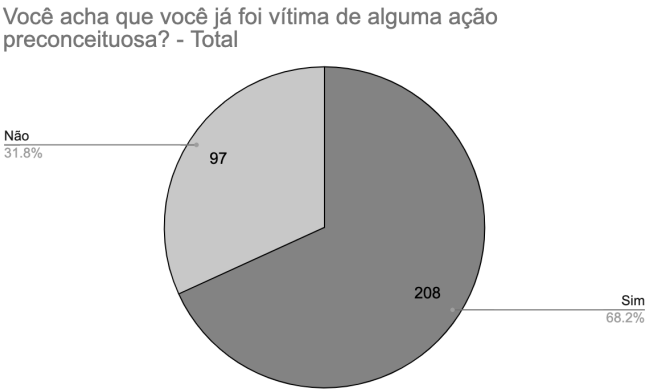
Gráfico 9 — Idade participantes do curso de medicina



Fonte: Google Forms

Um dado interessante nesse grupo é a quantidade de alunos menor de 20 anos o que poderia indicar que vários dos alunos entraram logo após o ensino médio na Universidade.

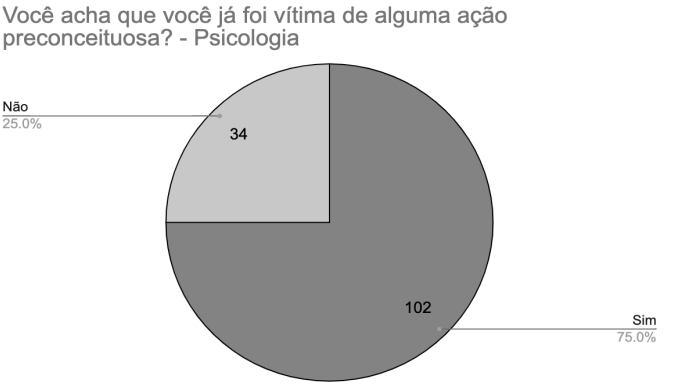
Gráfico 10 — Respostas referentes à pergunta 1: "Você acha que já foi vítima de alguma ação preconceituosa?"



Fonte: Google Forms

Observa-se que nos dois cursos há uma percepção bem alta de que o aluno já foi vítima de uma ação preconceituosa o que pode indicar um grau de sofrimento importante nessa população.

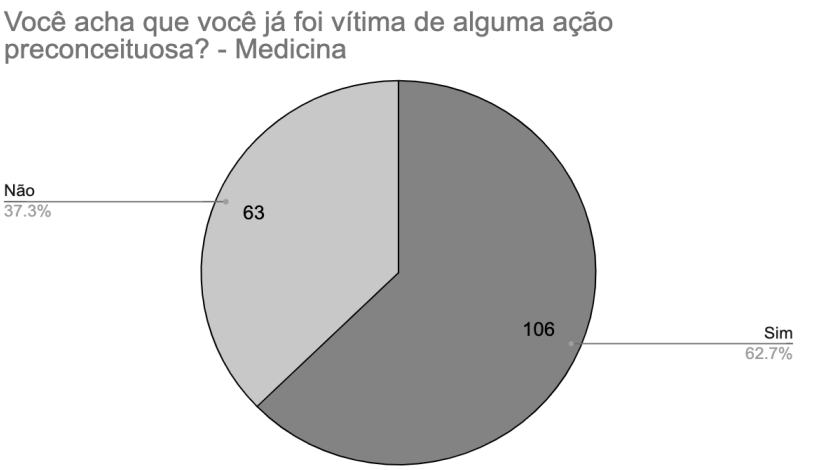
Gráfico 11 — Respostas dos estudantes de psicologia referentes à pergunta 1: "Você acha que já foi vítima de alguma ação preconceituosa?"



Fonte: Google Forms

Os dados mostram que nesse curso setenta e cinco por cento dos alunos sofreram alguma ação preconceituosa.

Gráfico 12 — Respostas dos estudantes de medicina referentes à pergunta 1: "Você acha que já foi vítima de alguma ação preconceituosa?"



Fonte: Google Forms

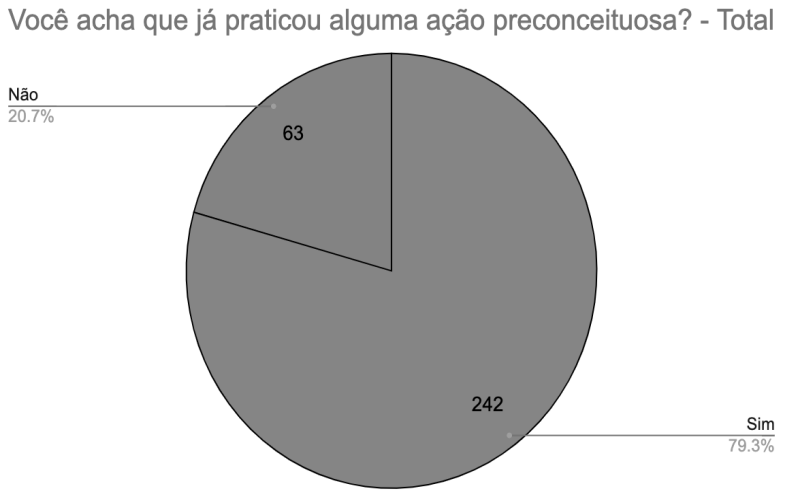
Segundo uma pesquisa realizada pelo Datafolha em 2018, a porcentagem de brasileiros que afirmaram já ter sofrido algum tipo de preconceito, dentre os seis tipos pesquisados, aumentou. A pesquisa revelou dados como:

> Três em cada dez (30%) declararam que já sofreram preconceito devido a sua classe social (era 23% em 2008), 28% já sofreram preconceito devido ao local de moradia (era 21%), 26% devido à sua religião (era 20%), 24% devido ao seu gênero (era 11%), 22% por sua cor ou raça (era 11% em 2007) e 9% por sua orientação sexual (era 4% em 2008). (DATAFOLHA, 2018, online)[19]

19 Disponível em: < http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2019/01/1986041preconceitopor-genero-e-cor-dobra-em-uma-decada.shtml >. Acesso em: 14 fev. 2020.

A mesma realidade evidenciada pela pesquisa do Datafolha também se faz presente entre os estudantes de medicina e psicologia indicando o que pode ser um padrão na população brasileira.

Gráfico 13 — Respostas referentes à pergunta: "Você acha que já praticou alguma ação preconceituosa?"



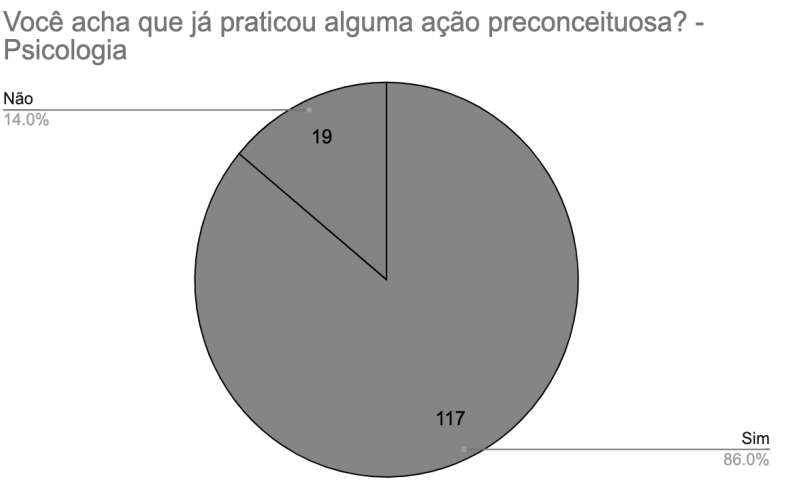
Fonte: Google Forms.

Partindo do princípio que as duas profissões são assistenciais essa postura indica um grupo de pessoas que já estiveram dos dois lados da questão. Os alunos podem ter sofrido preconceito, mas assumem que também o praticaram.

> As raízes do preconceito desenvolvem-se a partir da infância, assim a dificuldade em lidar ou identificar o preconceito envolve nosso processo de formação desde muito cedo, pois fomos cegados pelas práticas sociais preconceituosas, começando pelo convívio na família (Silva, 2005). Frenette (2000, citado por Silva, 2005, p. 140), destaca, em relação ao preconceito racial, que é "na família e na escola que fazemos nosso primeiro curso de racismo, pois desde muito cedo aprendemos a nos identificar

> e a elogiar a brancura da pele e a associar à pele escura a ausência de dignidade". Quando um estudante do ensino médio fala que "*não tinha a intenção de ofender ele pelo fato dele ser negro, só queria falar que o trabalho não estava bem feito*" mostra que valores dos adultos aprisionam as crianças - que um dia se tornarão adultas - no universo de preconceitos, ao mesmo tempo em que submetem os estudantes negros a um mundo de incompreensões. (CORDEIRO; BUENGENS, 2012, p.50)

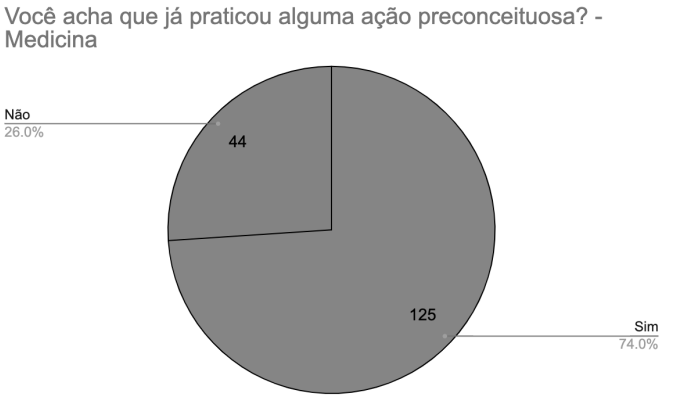
Gráfico 14 — Respostas dos estudantes de psicologia referentes à pergunta: "Você acha que já praticou alguma ação preconceituosa?"



Fonte: Google Forms.

O curso de Psicologia teve cerca de oitenta e cinco dos alunos que já praticaram uma ação preconceituosa.

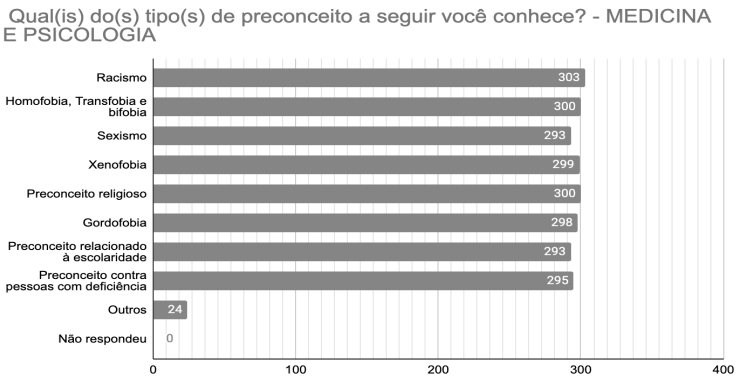
Gráfico 15 — Respostas dos estudantes de medicina referentes à pergunta: "Você acha que já praticou alguma ação preconceituosa?"



Fonte: Google Forms.

Como se pode observar, a prática do preconceito é grande entre os universitários e causará grande impacto nas pessoas: "Entende-se que a manifestação do preconceito é individual, mas sua constituição se dá por meio das relações que cada um estabelece, as quais são permeadas por uma determinada história cultural e social" (CORDEIRO; BUENGENS, 2012, p.50)

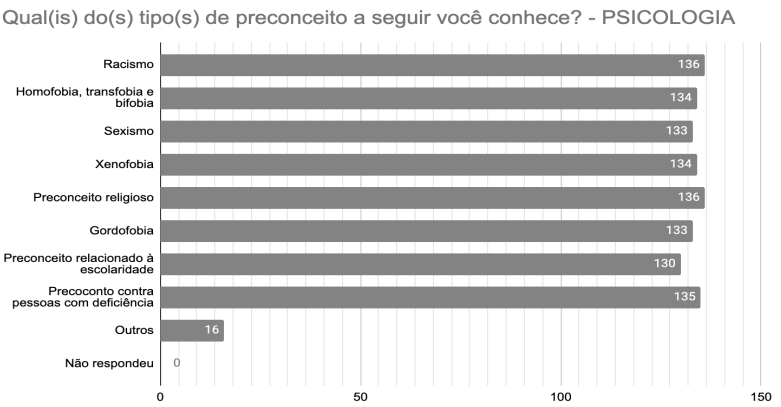
Gráfico 16 — Respostas referentes à pergunta: "Qual(is) do(s) tipo(s) de preconceito a seguir você conhece?"



Fonte: Google Forms.

Observa-se que o racismo, a homofobia e o preconceito religioso são os que mais aparecem entre os conhecidos pelos participantes. Todos eles, tem um grande impacto sobre a relação entre profissional da saúde e o paciente.

Gráfico 17 — Respostas dos estudantes de psicologia referentes à pergunta: "Qual(is) do(s) tipo(s) de preconceito a seguir você conhece?"

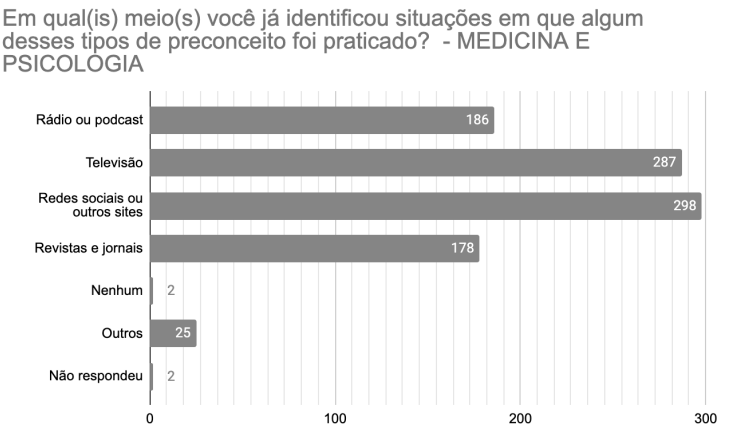


Fonte: Google Forms.

Gráfico 18 — Respostas dos estudantes de medicina referentes à pergunta: "Qual(is) do(s) tipo(s) de preconceito a seguir você conhece?"

Fonte: Google Forms.

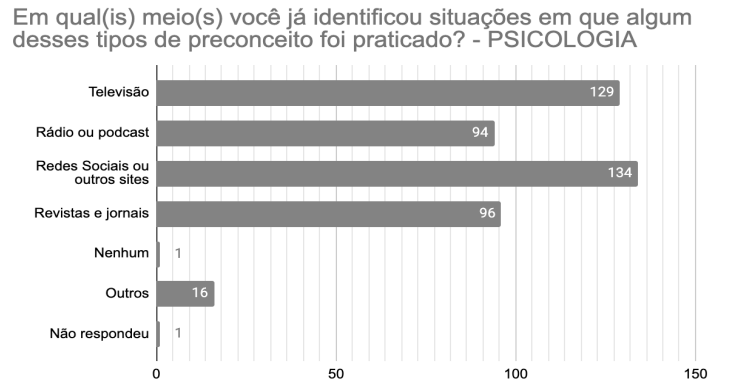
Gráfico 19 — Respostas referentes à pergunta: “Em qual(is) meio(s) você já identificou situações em que algum desses tipos de preconceito foi praticado?”



Fonte: Google Forms.

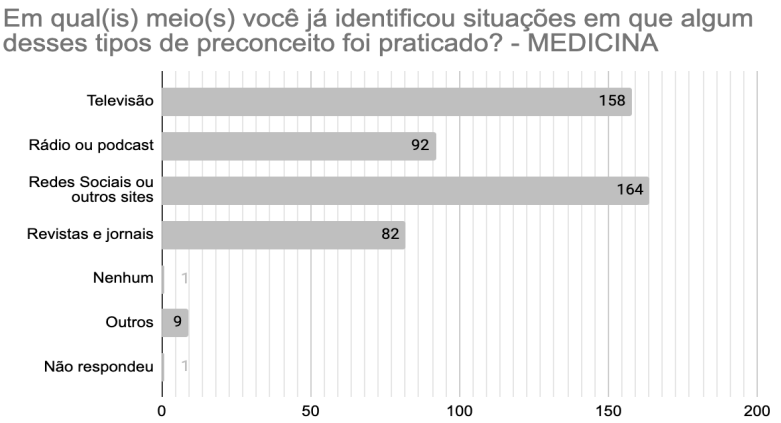
Os meios de comunicação são um importante transmissor de ideias e opiniões e é nesses instrumentos que os alunos mostram situações identificadas com o preconceito, demonstrando que podem ter causado um grande impacto sobre a formação moral dos acadêmicos ao longo da vida, dando a impressão

Gráfico 20 — Respostas dos estudantes de psicologia referentes à pergunta: “Em qual(is) meio(s) você já identificou situações em que algum desses tipos de preconceito foi praticado?”



Fonte: Google Forms

Gráfico 21 — Respostas dos estudantes de medicina referentes à pergunta: "Em qual(is) meio(s) você já identificou situações em que algum desses tipos de preconceito foi praticado?"

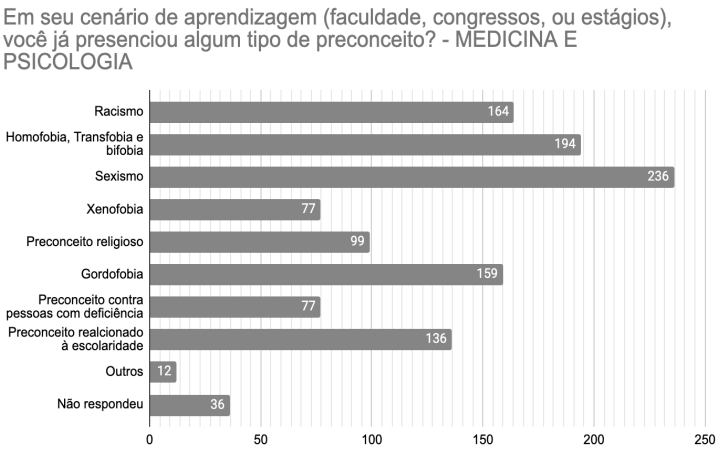


Fonte: Google Forms

Sobre a presença do preconceito nos meios de comunicação:

> O papel midiático, sob outro ponto de vista, foi apontado como negativo em relação à discriminação. Isto ocorre uma vez que as mídias estabelecem padrões culturais que suscitam injustiças, como nos padrões de beleza feminina, enaltecendo a magreza, a cor da pele branca, o corpo longilíneo, ou na representação social inferior dos negros, deficientes ou homossexuais. (BADALOTTI; TOASSI; CELESTE, 2019, p.16)

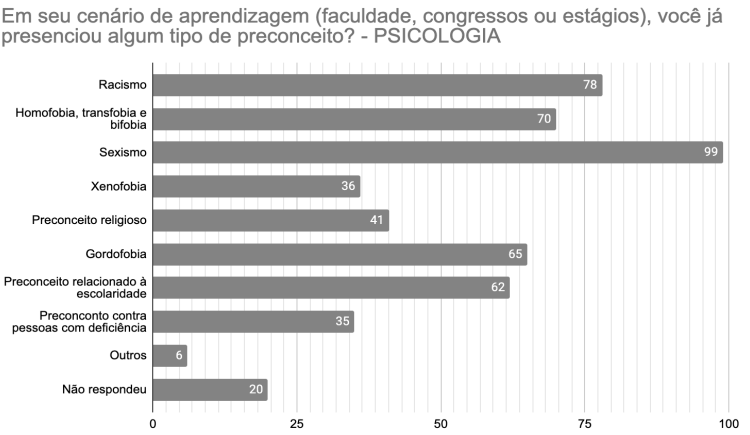
Gráfico 22 — Respostas referentes a pergunta: “Em seu cenário de aprendizagem (faculdade, congressos ou estágios), você já presenciou algum tipo de preconceito?”



Fonte: Google Forms

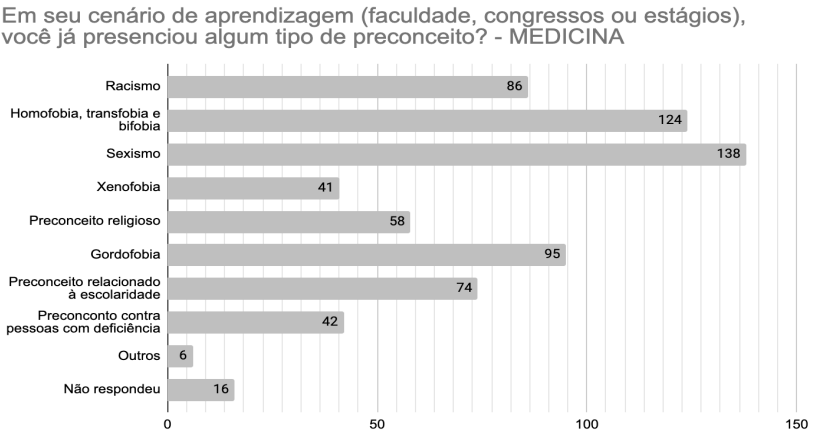
Observa-se que os participantes identificam em seus cenários de prática situações de preconceito, especialmente o racismo, homofobia e o sexismo.

Gráfico 23 — Respostas dos estudantes de psicologia referentes a pergunta: “Em seu cenário de aprendizagem (faculdade, congressos ou estágios), você já presenciou algum tipo de preconceito?”



Fonte: Google Forms

Gráfico 24 — Respostas dos estudantes de medicina referentes a pergunta: "Em seu cenário de aprendizagem (faculdade, congressos ou estágios), você já presenciou algum tipo de preconceito?"



Fonte: Google Forms

Observa-se que os jovens também percebem que já praticaram preconceitos. Uma revisão sistemática (FITZGERALD, 2017) mostrou que quase todos os estudos avaliados encontraram evidências de preconceito implícito nas atitudes de profissionais da saúde já treinados. Isso revela, portanto, que atitudes preconceituosas durante período de formação desses profissionais relacionam-se diretamente com seus comportamentos como profissionais no futuro.

Bastos e Garcia (2015) apontam que:

> A preocupação com a discriminação de forma geral e aquela relacionada aos serviços de saúde no Brasil pode ser observada em diferentes âmbitos, incluindo o da formulação de leis e políticas públicas, bem como o da produção de conhecimento científico. A própria Constituição Federal afirma, em seu preâmbulo e no art. 3°, os valores da igualdade entre os seres humanos e a necessidade de combater o preconceito de todos os tipos, além de caracterizar o racismo como prática criminosa. No âmbito das políticas públicas, há que

> se destacar o importante papel da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra e da Política Nacional de Humanização da Atenção e Gestão do Sistema Único de Saúde (PNH). Em consonância, o racismo, como forma de discriminação nos serviços de saúde, tem sido alvo de campanha do Ministério da Saúde, cujo *slogan* é "Racismo faz mal à saúde". A campanha busca promover o envolvimento de usuários e trabalhadores do sistema no enfrentamento do racismo e divulgar o Disque Saúde 136, espaço para o acolhimento de denúncias de discriminação. (p.351)

Do ponto de vista emocional, o preconceito causa:

> Os sentimentos identificados diante das manifestações de preconceito foram culpa, pena, nojo, impotência, entretanto chama a atenção que quatro dos sujeitos não conseguiram definir como se sentiam, tal como denota a fala a seguir: "me senti mal, me senti horrível". (CORDEIRO; BUENDGENS, 2012, p.49)

Como se pode observar lidar com o preconceito internamente faz com que a pessoas se sinta muito mal consigo mesma e por isso lidar com os colegas e com os doentes pode ser muito afetado. Quando uma pessoa não está bem consigo mesma fica dificultado seu processo de relacionamento.

> Considerando que os preconceitos são construções sociais, isto é, carregam uma história, e são forjados tanto de forma individual quanto coletiva no cotidiano, entende-se como fundamental que a escola proporcione espaços que ampliem a discussão sobre seus diferentes tipos, origens e consequências. (CORDEIRO; BUENDGENS, 2012, p.52)

Essa última fala demonstra que o papel da Universidade é de grande importância para lidar com o preconceito e estabelecer os direitos humanos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se, diante dos dados mostrados, que a questão do preconceito é um fator importante e que precisa ser cuidado na formação do futuro profissional da saúde:

> O papel da educação, por exemplo, firma-se no sentido de aumentar o nível de conhecimento e desenvolver a habilidade para formular pontos de vista e atitudes, julgando situações com base no conhecimento adquirido. A educação deve buscar desfazer mal entendidos, sem, no entanto, envolver a criança em um determinado jeito de pensar tido como o único certo e adequado, evitando assim uma forma educacional estereotipada (MONTEIRO, s.a, online)[20]

Os dados demonstram que é preciso que a Universidade e, em especial, os cursos trabalhados criem condições de mudança nesse aspecto do desenvolvimento de Habilidades Humanas dos Jovens.

No que tange aos direitos humanos uma forma de atender a formação humana das pessoas o que se propõe é:

1) Valorizar e incentivar a diversidade humana como forma de convivência social;

2) Ajudar as pessoas a se organizarem dentro da Universidade para lidar com os preconceitos;

3) Discutir as questões de preconceito que geram bullying em todas as instâncias que envolvem a instituição: gestores, docentes e alunos;

4) Refletir sobre os valores e as condições da diferença no cotidiano;

5) Discutir os direitos humanos na área da saúde e cidadania;

6) Criar um grupo psicoeducativo para lidar com o preconceito utilizando atividades tais como: Dinâmica Rótulo; dinâmica

20 Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/dh/br/pb/dhparaiba/5/discrimina.html> Acesso em: 13 Jun. 2020.

com Preconceito (observar e se identificar sentimentos e angústias) assistir filmes sobre o tema e depois discutir com questões, como por exemplo:

> No lugar onde você vive, já observou preconceito em relação à cor da pele das pessoas? Você acha que a cor da pele influencia no caráter da pessoa ou nas suas atitudes? A cor da pele pode influenciar na vida social? A sociedade brasileira é influenciada pela cor da pele das pessoas? Quais cenas mais lhes deixaram incomodados? Por quê? Você já imaginou ter outra cor de pele? Também foram levados a refletir sobre a relação com a sociedade, em que o exercício do poder e da violência se faz presente, bem como à ideia que prevalece na sociedade em que basta sonharmos e lutar pelos nossos sonhos sem considerar as condições da desigualdade social (GALUCH; PASSAMANI, 2016, p.3)

7) Criar uma atividade que possa ajudar na identificação de preconceitos nas diversas formas de mídia, música, TV, streamings, entre outros.

8) Criar um plano de ação que possa ajudar as pessoas a lidarem com os próprios preconceitos e os da sociedade.

Considerando o trabalho de Ackerman-Barger, o plano pode ser criado a partir de sugestões dadas pelos estudantes da área da saúde a partir de uma abordagem positiva em relação a quais as estratégias eles acreditam que poderiam ser adotadas para promover inclusão em suas faculdades (ACKERMAN-BARGER et al, 2019)

9) Desenvolver material informativo e formativo para lidar com o preconceito.

Almeida e Reis (2018) em seu texto "A educação em direitos humanos como ferramenta de consolidação e expansão dos direitos humanos" dizem:

> A educação em Direitos Humanos incumbe-se, desta feita, do papel de transformadora das pedagogias educativas e da sociedade, se mostrando como uma prática social e política eman-

> cipatória, promovedora de conquistas e da proteção de direitos, capaz de formar sujeitos que exercitam a indignação frente às injustiças e desigualdades sociais e que são comprometidos com a valorização da vida em toda sua plenitude. (ALMEIDA; REIS, 2018, p. 49)

As mesmas autoras afirmam também que:

> Construir um processo educativo dialógico e participativo, que desperta para o questionamento, a mobilização e recriação, a educação em Direitos Humanos poderá contribuir para promover a emancipação das pessoas e dos grupos sociais e para o comprometimento de todos com o destino coletivo. Uma educação em Direitos Humanos verdadeira requer, necessariamente, que a racionalidade técnica das práticas científicas, institucionais e das pedagogias formativas seja questionada, confrontada e substituída por novos modelos que permitam uma transcendência em direção ao outro, a sensibilização, autorreflexão crítica, indignação, a aceitação da diversidade das culturas e, consequentemente, o não retorno das barbáries. (p.57)

Espera-se que este trabalho tenha grande valia por ser um indicador de parâmetros no que diz respeito ao preconceito, do ponto de vista de estudantes da área da saúde.

A Universidade possui um interesse grande no tema e a Pró-Reitoria de Cultura e Relações Comunitárias já possui ações sobre o racismo, pessoas com deficiência, questões de gênero entre outros. As informações dessa pesquisa, também, serão enviadas para o grupo de trabalho para ajudar na tomada de decisões.

Desta forma também, cria-se um compromisso dos educadores no processo de ensino, entre diferentes e iguais, a prática da tolerância, a empatia, entre outros temas importantes, pois é preciso admitir que o outro exista, enquanto tal, reconhecendo-o e acima de tudo respeitando-o.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKERMAN-BARGER, K.; BOATRIGHT, D, GONZALEZ-COLASO, R.; OROZCO, R.; LATIMORE, D. Seeking Inclusion Excellence: Understanding Racial Microaggressions as Experienced by Underrepresented Medical and Nursing Students. **Acad. Med**. 2019.

ADORNO, TW.; HOIKHEIMER, M. **Dialética do Esclarecimento**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1986.

ADORNO, TW. et al. **La Personalidade Autoritária**. Buenos Aires: Editorial Proyéccion, 1965.

ALLPORT, GW. Some roots of prejudice. **Journal of Psychology**. v. 22. p. 9-39, 1946.ALMEIDA, CN; REIS, HE. A educação em direitos humanos como ferramenta de consolidação e expansão dos direitos humanos. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, Bauru, v. 6, ed. 1, p. 45-59, 2018.

BADALOTTI, TS; TOASSI, RFC; CELESTE, RK. Enfrentamento ao fenômeno discriminatório em uma população de adultos. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**. v. 29, n. 04, nov 2019.

BASTOS, JL; GARCIA, LP. Discriminação nos serviços de saúde. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 24, n. 3, p. 351-352, set 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 569 de 8 de dezembro de 2017. Brasília, DF, 2017.

CORDEIRO, AFM; BUENDGENS, JF. Preconceitos na escola: sentidos e significados atribuídos pelos adolescentes no ensino médio. **Psicol. Esc. Educ.**, Maringá, v. 16, n. 1, p. 45-54, jun 2012.

CRI. Articulação para o Combate ao Racismo Institucional. Identificação e abordagem do racismo institucional. Brasília: CRI, 2006.

CROCHIK, JL. Preconceito, indivíduo e sociedade. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 4, n. 3, p. 47-70, dez. 1996

DATAFOLHA. Cresce percepção de preconceito entre brasileiros na última década. Instituto de Pesquisa Datafolha. São Paulo, 2019. Disponível em: < http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2019/01/1986041preconceitopor-genero-e-cor--dobra-em-uma-decada.shtml >. Acesso em: 14 fev. 2020.

DERKSEN, F. et al. Effectiveness of empathy in general practice: a systematic review. British Journal of General Practice. v. 63, n. 606, p. 76-84, 2012.

DICIONÁRIO DE ANTÔNIMOS ONLINE. Empatia. Disponível em: < https://www.antonimos.com.br/empatia/ >. Acesso em: 13 fev. 2020

FIGUEIRO, AVM; RIBEIRO, RLR. Vivência do preconceito racial e de classe na doença falciforme. **Saude soc.**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 88-99, mar. 2017

FITZGERALD, C.; HURST, S. Implicit bias in healthcare professionals: a systematic review. **BMC Med Ethics**. v. 18, n. 19, 2017.

GALUCH, MTB; PASSAMANI, EP. ALTERNATIVAS DIDÁTICO-PEDAGÓGICAS PARA A PREVENÇÃO DO PRECONCEITO E BULLYING NA ESCOLA. **Os desafios da escola pública paranaense da perspectiva do professor PDE**, [*s. l.*], v. 1, p. 12-13, 2016.

LAGUARDIA, J. No fio da navalha: anemia falciforme, raça e as implicações no cuidado à saúde. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 243-262, 2006.

LINK, B; PHELAN, J. Conceptualizing Stigma. **Annual Review of Sociology**, v. 27, p. 363-385, 2001.

MEZAN, R. **Tempo de mudar: ensaios de psicanálise**. São Paulo: Cia das Letras, 1998.

MONTEIRO, AC. **Direito à não-discriminação**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/dh/br/pb/dhparaiba/5/discrimina.html> Acesso em: 13 Jun. 2020.

MONTEIRO, SS; VILLELA, WV; SOARES OS. É inerente ao ser humano! A naturalização das hierarquias sociais frente às expressões de preconceito e discriminação na perspectiva juvenil. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**. 2014, v. 24, n. 2, pp. 421-440.

PHELAN, J.; LINK, B.; DOVIDIO, J. Stigma and Prejudice: One Animal or Two?. **Social Science & Medicine**, v. 67, p. 358-367, 2008.

PHELAN, SM. et al. The mixed impact of medical school on medical students' implicit and explicit weight bias. **Medical Education**. v. 49, p. 983–992, 2015.

ARTIGOS – SEGURIDADE SOCIAL

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 6327: A PRORROGAÇÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE PARA PARTOS PREMATUROS SOB A ÉGIDE DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRO

Beatriz Caitano Brito da Silva
Jackelline Fraga Pessanha
Marcelo Sant'Anna Vieira Gomes

INTRODUÇÃO

É sabido que, nos últimos anos, há um aumento considerável de nascimento de bebês prematuros e, com isso, provoca o ajuizamento de ações por mulheres a fim de obter a prorrogação da licença maternidade e salário maternidade em razão do nascimento prematuro de seus bebês. Mas antes de adentrar ao mérito fático do tema, é preciso se perguntar: qual o conceito de bebê prematuro?

Então, a criança que nasce "no tempo certo" é chamada pela ciência de recém-nascido a termo, pois a sua idade gestacional (IG) é compreendida entre a 37ª semana e 41ª semana. Já o bebê que popularmente nasce "antes do tempo certo", a medicina o denomina de recém-nascido pré-termo e sua IG é inferior a 37ª semana. Ainda, existem aquelas crianças que nascem "depois do tempo certo", que são

chamadas de recém-nascidos pós termo e possuem idade gestacional superior ou igual a 42ª semana.

Mas os prematuros tem suas subclassificações, que são referentes a sua idade gestacional e ao peso. Os bebês "prematuros extremos" são aqueles que nasceram antes da 28ª semana de gestação. Já o bebê "muito prematuro" ocorre dentro na 28º semana a 32ª semana, e o bebê "prematuro moderado", entre a 32ª a 37ª semana. No tocante ao peso, o prematuro pode ser classificado como "abaixo do peso", caso esteja com dois quilos; "muito baixo peso", quando os bebês tem menos de um quilo e quinhentos gramas; e o menor um quilo, considerado "extremo baixo peso".

O acompanhamento de qualidade durante a gestação pode diminuir os riscos, uma vez que o profissional responsável poderá solicitar exames específicos a fim de verificar o bem-estar da criança e da gestante, além de requerer a ajuda de outros especialistas para acompanhar a gravidez caso haja necessidade. Mas nas gestações de risco ou alto risco, o nascimento prematuro é quase certo. Alguns fatores ajudam a estimar as chances de nascimento da criança, por exemplo: a idade gestacional que o bebê pré-termo nasceu (porque é possível saber se os órgãos se desenvolveram), o seu peso e se este possui ou não dificuldades no sistema respiratório.

Com o nascimento prematuro, a criança fica internada dependendo de aparelhos médicos e a mãe acaba sendo privada do primeiro contato com o bebê, porque o prazo do salário-maternidade não é computado da alta hospitalar e sim do nascimento do bebê, ou seja, a genitora acaba tendo que retornar às suas atividades laborativas, sem sequer ter tido condições de conviver com a criança.

Recentemente o Supremo Tribunal Federal analisou, em medida cautelar, a possibilidade dessa prorrogação, pela Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6327. Diante disso, questiona-se: a decisão proferida pelo Relator da ADI 6327, viola a segurança jurídica, bem como a valorização do trabalho e da livre iniciativa?

Até o momento, a jurisprudência não é uníssona quanto ao tema, o que demonstra a relevância do presente tema que, além de atual, tem por escopo debater preceitos constitucionais muito caros à sociedade atual. Através do método dedutivo, busca-se demonstrar que a ADI

6327 com a possibilidade de interpretação constitucional, para a prorrogação do salário-maternidade para partos prematuros.

A PRORROGAÇÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE PARA PARTOS PREMATUROS SOB A ÉGIDE DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRO

A prematuridade precisa de políticas públicas eficientes, a fim de diminuir os índices de mortalidade infantil e garantir o direito à saúde e principalmente à vida da criança. Ainda, compreende-se que com o nascimento prematuro de um bebê, são necessários cuidados específicos, uma vez que este além de possuir um sistema imunológico frágil, precisa se desenvolver a fim de corrigir a idade gestacional, razão pela qual demanda que a genitora possua conhecimento específico, tempo e muito zelo. Uma importante política pública que precisa ser realizada é a proteção dessas crianças prematuras, como o direito de as mães permanecerem com seus filhos após a alta hospitalar, através da prorrogação do salário-maternidade.

Antes de adentrar na ADI 6327, é importante destacar que a seguridade social é considerada um direito humano de segunda geração, tendo em vista a proteção mínima que é dada a cada indivíduo. No entanto, também é enquadrada por alguns autores como direitos humanos de terceira geração em razão do seu modo solidário (IBRAHIM, 2016). Como direito fundamental, está previsto no artigo 6º da CRFB/88, que estabeleceu a criação da seguridade social para buscar a redução das desigualdades entre as pessoas. As normas previstas dentro da seguridade social foram estabelecidas por um sentimento e fundamento de solidariedade, com o fim de alcançar a proteção social, a dignidade humana, a redução da desigualdade e a garantia do mínimo existencial.

Pode-se dizer que a seguridade social é um conjunto de ações do Estado e da sociedade, que tem a finalidade de garantir o mínimo existencial para as pessoas quando estas não puderem prover as suas necessidades. É nesse conjunto de ações que serão assegurados os direitos relativos à previdência social, a assistência social e a saúde. A saúde e a

assistência social se diferenciam da previdência social em razão do caráter contributivo, ambas não necessitam de contribuição.

Desse modo, as pessoas terão cobertura previdenciária – em regra – se houver filiação e se realizarem de maneira efetiva o recolhimento das contribuições. Os benefícios dispostos na previdência são para amparar tais pessoas na ocasião de ocorrência de risco social/necessidade social (IBRAHIM, 2016). Tendo em vista que o RGPS (Regime Geral de Previdência Social) é um modelo que garante a proteção de mais seguradas e é responsável pelo risco social de grande parte das trabalhadoras brasileiras, fez-se necessário a verificação da ampliação do salário maternidade sob à luz deste regime.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) introduziu o direito da mulher em obter a licença-maternidade, mas o ônus financeiro do referido benefício não era pago pela Previdência Social. Com o advento da Lei nº 6.136 de 7 de novembro de 1974, o benefício do salário maternidade foi incluído entre as prestações da Previdência Social somente para as seguradas empregadas. Já a Constituição Federal de 1988 consignou como direito social a licença gestante e determinou a proteção à maternidade. Em detrimento do disposto no texto constitucional, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 estabeleceu que o salário-maternidade era devido por 120 (cento e vinte) dias.

O salário-maternidade é um benefício previdenciário devido para todas as seguradas do RGPS, que cumprem os requisitos previstos na Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, e sua existência é devido à necessidade de maior amparo econômico às seguradas, já que estas irão se dedicar ao cuidado do seu filho. Apesar de a Previdência ter como objetivo a cobertura do risco social, a fim de proporcionar ao segurado a subsistência quando este não puder, é também importante para a qualidade de vida da mulher, uma vez que a gravidez não existe somente para retirar a mulher de suas atividades profissionais, pois se deseja que "o parto se desenvolva dentro de padrões de normalidade biológica, de conforto psicológico para a mãe e de condições higiênicas para o filho" (Russomano, 1977, p. 208, apud POLLITO, 2017).

Nesse sentido, tratando-se do salário-maternidade, as beneficiárias podem ser seguradas obrigatórias e facultativas. Goes (2018, p. 79), esclarece, afirmando que "Segurado é a pessoa física filiada ao RGPS,

podendo ser classificada como segurado obrigatório ou facultativo, dependendo se a filiação for decorrente do exercício de atividade laboral remunerada, ou não". Dessa maneira, entende-se que as seguradas obrigatórias são aquelas em que a lei obriga a filiação, sendo classificadas como: empregada, empregada doméstica, contribuinte individual, trabalhadora avulsa e segurada especial.

Por sua vez, sabe-se que a proteção a maternidade é um direito social previsto no art. 6º da Constituição Federal, bem como no art. 201 no campo de Previdência Social. O salário maternidade é um benefício concedido para seguradas em razão do parto, adoção, ocorrência de aborto não criminoso e morte do segurado ou segurada que fazia jus ao salário maternidade (VIEIRA, 2003). Na hipótese em questão, ou seja, da concessão do salário maternidade, este servirá como incidência de contribuição previdenciária.

A data de início do benefício (DIB) do salário-maternidade, em regra, é a mesma do parto, mas pode ocorrer 28 (vinte e oito) dias antes e com término 91 (noventa e um) dias depois do nascimento. O crucial é que a beneficiária receba o salário-maternidade, no mínimo, durante os 120 (cento e vinte) dias (GARCIA, 2016). Verifica-se então, que a data de início do benefício coincidirá com o parto – que é o fato gerador, oportunidade em que o requerimento junto ao INSS deve ser devidamente comprovado, uma vez que será observado a data de afastamento do trabalho. A documentação será verificada, porque caso o afastamento tenha ocorrido antes do nascimento da criança, a data de início do benefício será fixada de acordo com o documento médico, mesmo se o requerimento tiver sido realizado posteriormente ao parto.

Frisa-se que o pagamento do salário-maternidade está condicionado ao afastamento da beneficiária do trabalho, ou seja, caso a segurada volte a trabalhar, o benefício será suspenso (GARCIA, 2016). Já a data de cessação do benefício (DCB), será com o decurso do prazo legal ou pelo óbito da beneficiária (GOES, 2018).

Em que pese a definição do prazo do salário maternidade em 120 (cento e vinte) dias, é possível a prorrogação em duas semanas, anteriormente e posteriormente ao parto, mas só em casos excepcionais, conforme dispõe o artigo 93, § 3º do Regulamento da Previdência Social (RPS) "Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior

e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, mediante atestado médico específico".

Tal prorrogação é devida quando houver riscos a gestante e ao bebê. Para a obtenção será necessário que a segurada apresente o atestado médico específico, ocasião em que será avaliado pela perícia médica do INSS (GOES, 2018). Nota-se que a prorrogação será do benefício previdenciário que é devido pelo INSS – por isso a necessidade de avaliação médica. Constata-se, assim, que o benefício do salário-maternidade é extremamente importante, pois possibilitam a íntima relação da mãe com o infante, bem como garante a devida recuperação física e psicológica da gestante e o pleno desenvolvimento da criança.

Para a prorrogação do salário-maternidade há diversos projetos de leis e uma emenda constitucional em tramitação no Congresso Nacional, como os Projetos de Lei (PL) nº 1693/2015, nº 2220/2011, nº 1693/2015. Além dos projetos de leis citados, há a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 95/2015, criada pelo então Senador Aécio Neves. A referida PEC tem como objetivo alterar o disposto no art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, para dispor sobre a licença-maternidade na hipótese de parto prematuro.

O dispositivo constitucional hoje prevê "XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias" (BRASIL, 1988). Desse dispositivo seria acrescido a parte dos prematuros, que seria nos seguintes dizeres "estendendo-se a licença-maternidade, em caso de nascimento prematuro, à quantidade de dias de internação do recém-nascido, não podendo a licença exceder a duzentos e quarenta dias" (BRASIL, 2015).

Tendo em vista a amamentação e todos os cuidados especiais que são inerentes a prematuridade, a proposta de emenda tem como finalidade a prorrogação da licença-maternidade para todas as mulheres que tiveram bebês de forma prematura. Sabe-se que a PEC já fora aprovada no Senado (sob o nº 99/2015) e atualmente se encontra na Câmara dos Deputados aguardando criação de Comissão Temporária pela MESA - sob o nº 185/2015 (BRASIL, 2015).

De forma geral, o nascimento prematuro é uma realidade brasileira. Acredita-se que se omitir a este fato é se omitir à justiça social. É

dizer que o direito existe, mas para realidade apenas de alguns. O nascimento prematuro e totalmente inesperado de um bebê não se trata de uma escolha. Tal contingência social faz com que a mulher tenha apenas duas alternativas – de acordo com a legislação brasileira – que é a escolha em retornar ao seu trabalho e deixar seu filho em casa necessitando de cuidados especiais (já que não houve a correção da idade gestacional) ou de solicitar o desligamento junto ao seu empregador.

As mães de bebês pré-termo não possuem o mesmo tratamento que as mães de bebês a termo. Desse modo, acredita-se que a igualdade prevista no art. 5º da CRFB/88 não pode e nem deve ser interpretada como uma igualdade formal (quando todos são tratados literalmente de forma igual), mas sim como uma igualdade material (quando as pessoas que se encontram em condições desiguais são tratadas de forma desigual, na medida e proporção das suas desigualdades).

Nessa perspectiva, muitas mulheres passaram a ingressar com ações judiciais a fim de alcançar a verdadeira igualdade prevista no art. 5º CRFB/88, ocasião em que requerem ao judiciário a prorrogação da licença-maternidade/salário-maternidade. Pode-se dizer que apesar de estarem solicitando a prorrogação em nome próprio, o direito questionado abrange – totalmente – o direito da criança de ter um desenvolvimento saudável, sob a mesma condição temporal que um bebê a termo possui.

De fato, não existe previsão expressa em lei que possibilita a prorrogação do salário-maternidade em razão do nascimento prematuro do bebê, no entanto, o direito nesses casos não pode se restringir a aplicação fria e pura da lei. A Lei de Introdução as Normas do Direito brasileiro dispõem que no caso de omissão legislativa, o juiz decidirá de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito. Existem inúmeras outras normas que amparam a prorrogação do salário-maternidade e essas devem ser utilizadas para alcançar a justiça social. É nesse sentido que se traz ao debate o recente julgado do Supremo Tribunal Federal acerca da prorrogação da licença maternidade, proferida pelo Ministro Edson Fachin.

A discussão sobre a extensão da licença-maternidade, há muito vinha sendo discutida, conforme mencionada anteriormente. Ocorre que, o Partido Solidariedade, ajuizou a Ação Direta de Inconstitucio-

nalidade de n.º 6327, tendo como objetivo que o Supremo Tribunal Federal "dê ao § 1º do artigo 392 da CLT e ao artigo 71 da Lei n.º 8.213/1991[21] interpretação conforme a Constituição para considerar como termo inicial da licença maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último" (BRASIL, 2020).

O que se pretende, na referida ADI, é dar um mínimo de dignidade à parturiente e ao bebê prematuro, visto a importância do convívio entre ambos, nos primeiros meses de nascimento. É nesse momento que a criança passa a ter noção do mundo exterior e, por consequência, necessita desse acalento, especialmente, materno para que isso possa influenciar no seu desenvolvimento. Como a prematuridade lhe tolheu o direito de conviver os primeiros dias, exclusivamente, com seus pais, o direito à extensão da licença maternidade é o foco da presente demanda.

Se observar atentamente a ADI 6327, verificar-se-á que ela se encontra devidamente apta à julgamento. Não existe qualquer vício, inclusive, no que à sua legitimidade para o manejo do referido instrumento processual, visto que ajuizado por Partido Político, com representatividade no Congresso Nacional, cumprindo com o requisito do art. 103, da Constituição da República, conjugado ao art. 2º da Lei 9.868/1999.

A referida ação ainda não se encontra julgada, mas teve uma atuação do Supremo Tribunal Federal, importante, no mês de março de 2020. O art. 10 da lei que regula o manejo da ação repressiva de controle de constitucionalidade de lei federal, estabelece no art. 10[22] e art. 12[23], a possibilidade do estabelecimento de medida cautelar a fim de

21 Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

22 Art. 10. Salvo no período de recesso, a medida cautelar na ação direta será concedida por decisão da maioria absoluta dos membros do Tribunal, observado o disposto no art. 22, após a audiência dos órgãos ou autoridades dos quais emanou a lei ou ato normativo impugnado, que deverão pronunciar-se no prazo de cinco dias.

23 Art. 12. Havendo pedido de medida cautelar, o relator, em face da relevância da matéria e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica, poderá,

resguardar direitos, da relevância da matéria e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica.

E foi exatamente esse o entendimento do Ministro Edson Fachin, que deferiu a medida cautelar, sustentando que, em uma análise preliminar, os dispositivos devem ser lidos de maneira a respeitar a primeira infância e, por consequência, garantindo a extensão da licença maternidade à gestante de bebê prematuro. O relator, ao apreciar a medida cautelar na referida ADI, estabelece que o tema se encontra em tramitação perante o Legislativo, subjacente à PEC n.º 181/2015. De fato, a proposta está em tramitação no Congresso, mas isso por si só, não tem o condão de inviabilizar que o Judiciário dê uma resposta à situação jurídica posta à apreciação.

Isso porque, nessa circunstância, é o Supremo Tribunal Federal que deverá agir de forma a superar os entraves e garantir o direito no caso concreto. A esse debate, tem-se a existência de três papeis fundamentais desempenhados pela Corte Constitucional, ao apreciar os casos que são levados à sua apreciação: papel contramajoritário, papel representativo e papel iluminista (BARROSO, 2018).

O primeiro diz respeito à necessidade que a Corte Constitucional, em vários momentos, ter que atuar de forma a atender aos anseios da coletividade, uma vez que o legislador infraconstitucional assim não o fez. Enquanto o segundo possui correlação com o fato de que o Supremo Tribunal Federal precisará atuar, para gerar o progresso da Nação, independentemente da vontade dos envolvidos. Dentre os papeis desempenhados, no caso da licença-maternidade, o corte a ser feito leva à análise do papel contramajoritário.

Ao analisar os casos concretos à luz do direito objetivo, o controle de constitucionalidade atua, muitas vezes, consoante a melhor interpretação do caso concreto, mesmo sujeito a críticas. Em outras palavras, essas críticas surgem, justamente, ante o argumento de excesso de poderes dado ao Poder Judiciário, em razão de um plexo de ativismo

---

após a prestação das informações, no prazo de dez dias, e a manifestação do Advogado-Geral da União e do Procurador-Geral da República, sucessivamente, no prazo de cinco dias, submeter o processo diretamente ao Tribunal, que terá a faculdade de julgar definitivamente a ação.

judicial que, teoricamente, importaria em prejuízo ao sistema normativo brasileiro (BARROSO, 2018).

Diante desse cenário de atuação contramajoritária do Supremo Tribunal Federal, tem-se presente a análise do atual sistema atual sob um viés interpretativo conforme a Constituição. Esse formato de interpretação conforme a constituição tem sido utilizado, em muito, para modificar o sentido de determinadas normas sem que, contudo, haja a necessidade de modificação do texto constitucional e/ou infraconstitucional.

Nesse contexto, a decisão do Ministro Edson Fachin, nada mais fez, que avaliar a existência de uma lacuna grave no ordenamento jurídico e colmatá-la, de forma a evitar que as mães de filhos prematuros continuassem a ser tolhidas no direito básico de convivência com a prole, nos primeiros dias de vida. Por esse motivo, em sua decisão afirma que é importante prorrogar o benefício, para considerar o termo inicial da licença-maternidade e o salário-maternidade "a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, §2º, da CLT, e no art. 93, §3º, do Decreto n.º 3.048/99".

Reconhecida a omissão legislativa, nada mais justo e coerente que a medida cautelar, de fato, tivesse sido deferida, a fim de que o ponto obscuro dos direitos do prematuro e da parturiente fossem preservados. E, por esse motivo, não há que se falar em violação da segurança jurídica, visto que agir dessa forma, o sistema valoriza o trabalho e a livre iniciativa, uma vez que, com empregados com seus direitos preservados, tendem a laborar com mais eficiência e projetar um retorno mais satisfatório à classe empresária.

Tanto é assim que o art. 1º, da Carta Constitucional de 1988, estabelece como fundamento da República os valores sociais do trabalho, de forma antecedente à livre iniciativa, visto que não há livre iniciativa, se não existirem empregados com sua dignidade preservada. O art. 170, da Constituição Federal, quando trata da Ordem Econômica, repete essa constatação, justamente porque o Estado brasileiro é uma República Federativa, preocupação com o respeito à Ordem Social. E como finalização desse pensamento, percebe-se que não é à toa que

Daniel Sarmento (2016, p. 74) afirma que "o certo é que os pilares da ordem constitucional brasileira convergem para uma compreensão da pessoa humana como *centro e razão última da ordem pública*".

Diante de tudo acima mencionado, percebe-se que a extensão da licença-maternidade é direito da mãe e da criança e deve ser confirmada pelo Plenário da Corte Constitucional. Isso porque, a prematuridade no Brasil é uma realidade assustadora. No ano de 2011 a quantidade de recém-nascido pré-termo aumentou consideravelmente e por isso o país se encontra na 10º posição entre os países que mais nascem crianças prematuras.

Assim, considerando que a prematuridade está associada diretamente a quantidade de mortalidade infantil, é necessário a intervenção do Estado para reduzir o número e garantir para aquelas crianças que já nasceram prematura, um desenvolvimento saudável e digno. Para tanto, pauta-se o princípio do melhor interesse da criança para ampliar os cuidados com os recém-nascidos, garantindo uma interpretação mais ampla da lei para efetivar de fato a dignidade da criança. Desse modo, é perfeitamente aplicável nos casos em que há pedido de prorrogação do salário maternidade em razão do nascimento do bebê pré-termo, já que tal princípio orienta verdadeiramente o magistrado a colocar o infante em primazia, tendo em vista seu estado natural de vulnerabilidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percentual de recém-nascido pré-termo (aquele que possui idade gestacional inferior a 37º semana de gestação) cresceu exponencialmente. Considerando que a prematuridade está também associada a quantidade de mortalidade infantil, a situação passou a ser vista como problema de saúde pública.

Sendo assim, verificou-se que a prematuridade precisa fazer parte de políticas sociais efetivas a fim de reduzir os índices de mortalidade infantil. Ainda, considerando a necessidade da correção gestacional e os cuidados específicos que um bebê pré-termo exige, entendeu-se imprescindível a presença de mais tempo da genitora para garantir um desenvolvimento saudável. Nesse sentido, considerando a necessidade de tempo e amparo econômico a mulher,

tornou-se necessário mencionar o instituto da licença-maternidade e o benefício do salário-maternidade, já que estes proporcionam segurança para as mulheres se dedicarem a própria saúde pós-parto e aos cuidados do recém-nascido.

Dessa forma, compreende-se que a licença-maternidade é um instituto regulamentado pelo direito do trabalho que garante a empregada gestante o afastamento da atividade laborativa, bem como a estabilidade durante a gravidez. Já o salário maternidade é um benefício previdenciário devido a segurada da Previdência Social em razão do parto, adoção, ocorrência de aborto não criminoso e morte da segurada que faz jus ao benefício.

O benefício do salário-maternidade tem a data de início no parto, mas também pode ocorrer 28 (vinte e oito) dias antes e com término 91 (noventa e um) dias depois do nascimento. No mínimo, a beneficiária terá que receber o benefício durante os 120 (cento e vinte) dias e terá que necessariamente estar afastada do trabalho - caso volte a trabalhar, o benefício é suspenso.

Frisa-se que o prazo de 120 (cento e vinte) dias é mínimo, uma vez que pode ser prorrogado de forma excepcional por mais duas semanas (anterior ou posterior ao parto) – quando ficar comprovado por laudo médico especifico a necessidade do afastamento –. Ainda, outra hipótese de prorrogação é por meio de incentivo fiscal. A licença-maternidade/salário-maternidade da empregada da empresa que aderir ao Programa Empresa Cidadã, terá a prorrogação de 6 (seis) meses, totalizando 180 (cento e oitenta) dias.

Sob a perspectiva de que a criança é sujeito de direitos, que a primeira infância é importante para o desenvolvimento físico, psíquico e moral do infante, bem como o Brasil passou a ter um aumento exponencial de bebês prematuros – problema sério de saúde pública – e que a presença da mãe é importante para a criança se desenvolver de forma saudável, os legisladores passaram a criar projetos com o objetivo de ampliar o instituto da licença-maternidade e o benefício do salário-maternidade na hipótese de nascimento prematuro de bebê.

Desse modo, com a análise do PL nº 1693/2015 e a PEC nº 95/2015, verificou-se preocupação do legislador em relação ao tem-

po que a genitora possui com o infante prematuro, ou seja, se o tempo estabelecido de 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade e salário-maternidade é suficiente. Considerando que muitas vezes é necessário que o bebê prematuro fique internado por períodos longos, o tempo de internação do infante acaba consumindo o tempo da licença, o que força a mãe retornar ao trabalho ou deixar o emprego para realizar os cuidados específicos ao infante inerentes a prematuridade.

Nesse sentido, tendo em vista que a prematuridade não é uma escolha da gestante e que as mães de prematuro não possuem o mesmo tratamento que as mães de bebês a termo, os legisladores acharam adequado propor os referidos projetos que possibilitam a prorrogação do salário-maternidade e licença-maternidade na hipótese de nascimento prematuro, a fim de garantir a igualdade material e justiça social. No entanto, ainda não foi nada decidido, uma vez que o PL nº 1693/2015 e a PEC nº 95/2015 continuam em tramitação.

Considerando que o recém-nascido pré-termo não possui condições de esperar a tramitação dos projetos para ter direito a um desenvolvimento saudável, e a necessidade da mulher de manter o vínculo empregatício, bem como salário-maternidade, as genitoras passaram a ingressar com ações judiciais com o escopo de prorrogar o salário-maternidade e licença-maternidade.

Diante do exposto, analisando a medida cautelar proferida na ADI 6327, conferindo interpretação conforme a constituição e garantindo a prorrogação da licença maternidade às mães de filhos prematuros, além de colmatar lacunas, o Ministro Edson Fachin prioriza o direito à dignidade da pessoa humana de ambos. Não há que se falar em desrespeito à segurança jurídica e à livre iniciativa, pois prorrogando a licença maternidade, o Estado brasileiro nada mais faz que valorizar o trabalho de mãe, que terá condições de conviver durante o tempo adequado com seu filho e, ao mesmo tempo, retornará após esse período, ao posto de trabalho, de forma a se reintegrar em plenitude às suas atividades e, não, estar a todo o momento preocupada com seu filho que está internado ou que precisa retornar à sua residência a tempo de alguém cuidar dele.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luis Roberto Barroso. Contramajoritário, representativo e iluminista: os papéis das supremas cortes e tribunais constitucionais nas democracias contemporâneas. **Revista Interdisciplinar de Direito - Faculdade de Direito de Valença**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 217-266, jan./jun. 2018.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil.** 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 06 de jun. 2020.

____. **Senado Federal.** Projeto de emenda à constituição nº 95 de 2015. [2015]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122231>. Acesso em 06 de jun. 2020.

_____. **Supremo Tribunal Federal.** Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6327. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5870161>. Acesso em: 06 de jun. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito da seguridade social.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GOES, Hugo. **Manual de direito previdenciário:** teoria e questões. 14. Ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2018.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário.** 22. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2016.

POLLITO, Diego. **A inconstitucionalidade da contribuição social sobre o salário maternidade.** Acesso em: 06 de jun. 2020.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana:** conteúdo, trajetórias e metodologia. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

VIEIRA, Marco André Ramos. **Manual de direito previdenciário.** 3. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003.

MENINAS VIÚVAS: O PROBLEMA DA CURTA DURAÇÃO DO BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE NOS CASOS DE CASAMENTO INFANTIL

Juliana Fredo Marques

INTRODUÇÃO

Em números absolutos, o Brasil é o país da América Latina com maior número de casamentos infantis, sendo o quarto no *ranking* mundial (UNICEF, 2014). A situação é alarmante, visto que o casamento na infância é o principal obstáculo para o desenvolvimento das meninas, contribuindo sobremaneira para aumentar a desigualdade de gênero tão presente no país.

As principais consequências do casamento prematuro são gravidez precoce e evasão escolar, situações que distanciam as mulheres dos espaços públicos e profissionais, mantendo-as no ambiente privado, e, com isso, fazendo com que dependam financeiramente de seus cônjuges ou companheiros. No entanto, muitas vezes, devido ao contexto que vivenciam em seus lares, a única alternativa que resta para as meninas é o casamento precoce, por não possuírem qualquer perspectiva de futuro.

Justamente por não terem concluído a educação básica nem se qualificado profissionalmente, os recursos para sua subsistência provêm exclusivamente de seus maridos ou companheiros. Ocorre que, por geralmente serem bem mais novas que estes, provavelmente falecerão

após o companheiro, deixando de possuir os recursos provenientes do trabalho masculino quando do óbito deste.

Até recentemente, a situação era amenizada com a concessão do benefício de pensão por morte, pago aos dependentes do segurado falecido. Todavia, em 2015, o benefício sofreu uma série de reformas, dentre elas a que reduziu a duração da pensão por morte, a depender da idade do cônjuge ou companheiro no óbito do segurado.

Em princípio, a diminuição da duração do benefício para dependentes com pouca idade parece adequada, tendo em vista que estes, justamente devido à idade, possuem mais oportunidades para ingressar no mercado de trabalho e possuir seu próprio sustento. Entretanto, a mesma lógica não pode ser adotada em relação às meninas que se casaram na infância e perderam seus companheiros ou cônjuges em idade considerada baixa.

Devido ao fato de terem se casado muito cedo, na maioria das vezes em idade considerada escolar, não concluíram sua formação e nunca integraram o mercado de trabalho, estando sempre restritas a funções domésticas e da maternidade. Dessa forma, quando do falecimento do cônjuge, ainda que sejam jovens, não terão condições para se colocar no mercado de trabalho, sendo necessário muito mais tempo e esforço para nele se adaptar, razão pela qual, nos casos de casamento infantil, o critério etário para estipular a duração da pensão por morte se faz altamente prejudicial, por desconsiderar todo o contexto e vulnerabilidades que as meninas estão – e continuarão sendo – submetidas.

Essa será a problemática sobre a qual o artigo se debruçará, analisando, em um primeiro momento, as regras de concessão do benefício de pensão por morte e as que regulamentam o casamento no Direito brasileiro. Em seguida, serão expostas as causas e as consequências do casamento infantil. Por fim, buscar-se-á demonstrar que a reforma do benefício de pensão por morte realizada em 2015 pode acentuar ainda mais os graves efeitos do casamento prematuro nas meninas, contribuindo para a perpetuação de sua situação de vulnerabilidade.

O BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO DE PENSÃO POR MORTE E SUA ATUAL CONFIGURAÇÃO

A pensão por morte é um dos benefícios da previdência social, previsto no artigo 74 da Lei nº 8.213/91. Para ter direito a ele, a pessoa deve se enquadrar nos dependentes da previdência, estabelecidos no artigo 16 da mesma lei. Nele, os dependentes são divididos em classes, sendo que a existência de um dependente de determinada classe exclui o direito das demais classes de perceberem o benefício. Os cônjuges, companheira e companheiro estão previstos na primeira classe, juntamente com os filhos menores de 21 anos ou inválidos ou que possuam deficiência grave. Por se enquadrarem na primeira classe, a própria lei de benefícios afirma que sua dependência econômica em relação ao segurado é presumida, não necessitando ser comprovada para poder ser beneficiário da pensão por morte, como ocorre com as demais classes.

De acordo com o artigo 16, §3º, da Lei de Benefícios da Previdência Social, não é necessário o matrimônio para que o cônjuge tenha direito à pensão por morte, uma vez que a Constituição Federal equiparou a união estável ao casamento, dando àquela os mesmos direitos deste. Entretanto, por nem sempre possuir registro, para usufruir da pensão por morte oriunda do companheiro (a), o Instituto Nacional do Seguro Social solicita diversas provas que comprovem a união estável, as quais devem ser recentes, a fim de demonstrar que a relação existia até a data do óbito.

No entanto, a medida provisória nº 664 de 2014, posteriormente convertida na lei nº 13.135/15, realizou uma série de modificações nas regras para concessão da pensão por morte no sistema previdenciário brasileiro. A principal mudança foi o fim da vitaliciedade do benefício, que somente passou a ser possível nos casos em que o dependente, na data do óbito do segurado, possua 44 anos ou mais.

As razões para a alteração legislativa foram as mais diversas - todas pautadas em uma visão estritamente economicista, que tinha como justificativa a urgente redução de gastos públicos, em detrimento do caráter social da previdência brasileira. Uma delas, e a principal para o presente artigo, foi o combate às denominadas "pensões-brotinho",

situações em que um indivíduo se une a outro consideravelmente mais velho com o objetivo de ser o beneficiário de sua pensão por morte após o falecimento deste.

Buscando coibir essa prática, além do fim da vitaliciedade, a medida provisória estipulou que somente teria direito à fruição do benefício se, da data do óbito, o casamento ou união estável tivesse iniciado há pelo menos dois anos e que o segurado falecido possuísse ao menos 18 contribuições. Sem esses requisitos, estabeleceu-se que o dependente terá direito à pensão por morte apenas por 4 meses, contados a partir da data do óbito.

Ocorre que nem sempre os casamentos ou uniões estáveis em que um dos cônjuges é significativamente mais novo que o outro são fruto de uma simulação que tem como intuito se aproveitar da previdência social. Não raramente, muitas meninas se unem a homens significativamente mais velhos, não com o objetivo de serem as titulares da pensão por morte quando estes vierem a falecer, mas porque, na maioria das vezes, têm como única alternativa o casamento - ainda na infância - para ter uma vida, a princípio, menos violenta, miserável, e, para algumas famílias, mais prestigiosa, uma vez que, sobretudo para as mulheres, ainda há excessiva pressão e reconhecimento social com o casamento.

O INSTITUTO DO CASAMENTO NO DIREITO BRASILEIRO E AS MODIFICAÇÕES ADVINDAS COM A LEI 13.811/2019

A Constituição de 1988 positivou uma situação que há muito – se não sempre – ocorre na sociedade, qual seja, a existência de uma união pública, contínua e duradoura, mas não regularizada, devido à lei não autorizar formalmente a situação. A denominada união estável, expressamente descrita no parágrafo 3º do artigo 226 da Constituição Federal – regulamentado pela Lei nº 9.278/96 -, foi reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro e equiparada ao casamento.

Ainda que no próprio texto do parágrafo haja certa resistência ao novo instituto, ao dar explícita prevalência ao casamento, o fato de ser constitucionalmente previsto fez com que não houvesse dúvidas de que

a união estável é admitida no direito brasileiro. Entretanto, para que não houvesse hesitações em relação à aplicação da maioria dos direitos e deveres do casamento na união estável, leis posteriores especificaram o instituto, determinando que este contaria com os mesmos direitos do casamento, como herança e alimentos. Nesse passo, os artigos 1.723 a 1.727 e 1.790 do Código Civil regularam a união estável, demonstrando novamente a adoção integral do estado civil no ordenamento pátrio.

Dessa forma, ao igualar a união estável com o casamento, ainda que o último conte com regras mais específicas e certa preferência social, o ordenamento jurídico abriu espaço para que outras relações sejam válidas perante o Direito, ampliando, com isso, o próprio conceito de família, e passando a fornecer proteção a indivíduos que antes dela careciam, por não terem seu relacionamento formalmente reconhecido.

No entanto, tendo em vista que a maioria dos casamentos realizados na infância são informais, é importante destacar que, em hipótese alguma, a Constituição brasileira, ao reconhecer a união estável, autorizou com ela os casamentos infantis. Em verdade, a Constituição passou a proibir de maneira ainda mais incisiva tal prática, ao colocar, em seu artigo 227, a criança e o adolescente no centro da proteção jurídica, sendo responsabilidade da família, da sociedade e do Estado assegurar uma vida digna, permeada pela observância aos direitos fundamentais.

Nesse contexto, foi promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), responsável por elencar diversos direitos e garantias da infância, e também por estabelecer que, até os 18 anos de idade, a pessoa é considerada adolescente, sendo, por essa razão, amparada pelo Estatuto.

No mesmo sentido, o Código Civil de 2002 afirma que somente os maiores de 18 anos são capazes para os atos da vida civil, sendo os maiores de 16 e menores de 18 anos relativamente capazes. Com isso, utilizou-se a maioridade civil para estabelecer a idade núbil (idade mínima para se casar), admitindo o casamento a partir dos 18 anos de idade, mas permitindo que os maiores de 16 anos, mas menores de 18, casem-se mediante autorização dos pais ou representantes legais, justamente por serem considerados relativamente capazes.

Entretanto, até o início de 2019, o artigo 1.520 do Código Civil possuía uma exceção que permitia que menores de 16 anos se casassem em caso de gravidez. No entanto, a Lei 13.811/2019 modificou a redação do artigo, proibindo, em qualquer hipótese, o casamento de menores de 16 anos. Nesse ponto, cumpre mencionar que, embora o Código Civil determine que o casamento é um negócio jurídico específico, tendo em vista a equiparação da união estável ao instituto, bem como a forma com que materialmente se dão as relações entre as meninas e seus maridos – bastante similares, senão idênticas, a uma relação matrimonial – adotar-se-á, assim como já vem se adotando, a nomenclatura casamento para se dirigir às uniões entre meninas e homens mais velhos analisadas no presente artigo.

Tal alteração decorreu da preocupante situação de o Brasil ser o quarto país do mundo com maior número de casamentos infantis – estima-se que 877 mil mulheres de idade entre 20 e 24 anos se casaram ou passaram a coabitar aos 15 anos de idade no país -, além da necessidade de observância às Convenções Internacionais de que o Brasil é signatário, as quais impõem que a idade mínima para o casamento deve ser aos 18 anos.[24] Dessa forma, a lei somente confirmou o que, de acordo com a Constituição, em conjunto com o Estatuto da Criança e do Adolescente, já era proibido pelo direito brasileiro, contudo, deixando agora explícito que o casamento de menores de 16 anos é expressamente vedado pela legislação – a lei ainda contraria as normas internacionais, e, em certa medida, o próprio Estatuto da criança e do adolescente ao permitir o casamento de adolescentes que possuem 16 e 17 anos.

O problema é que a esmagadora maioria dos casamentos prematuros no Brasil são informais, fazendo com que a lei não possua incidên-

24 São elas: a Convenção sobre os Direitos da Criança; a Convenção do Comitê para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (Comitê CEDAW, em inglês), a Convenção sobre matrimônio consentido, idade mínima para o casamento e registro dos casamentos; a Convenção Interamericana de Direitos Humanos; e a Convenção de Belém do Pará, atualmente fortalecidas pelo 5º objetivo de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas, sobretudo a meta 5.3, que visa expressamente eliminar os casamentos prematuros, forçados e de crianças.

cia nessas relações. Em que pese seja um primeiro passo para reduzir o alarmante número de mulheres casadas antes de completarem 18 anos no país, o texto, já em um primeiro momento, se mostra insuficiente, devendo, urgentemente, se aliar a políticas públicas para coibir a realização dos casamentos infantis, e, ao mesmo tempo, fornecer adequada proteção tanto às meninas que já se encontram casadas quanto às solteiras, para que não se submetam ao casamento prematuro e todas as graves consequências deste.

RAÍZES E PROBLEMAS DO CASAMENTO NA INFÂNCIA

Diversos fatores podem desencadear o casamento na infância, sendo a maioria – se não todos – intimamente atrelada a papéis de gênero, que hipervalorizam a mulher privada e dedicada à família em detrimento daquelas que ocupam espaço no mercado de trabalho e são profissionalmente bem sucedidas.

Um estudo realizado em 2015 pelo Instituto Promundo, intitulado "Ela vai no meu barco: casamento na infância adolescência no Brasil", apontou que a gravidez precoce figura como o principal motivo para a ocorrência do casamento infantil no país. Tal situação pode decorrer da imposição dos pais, que, a fim de evitar comentários de vizinhos e pessoas próximas, e com o intuito de proteger a reputação da família, vislumbram a união como melhor alternativa, além da necessidade de controlar o comportamento sexual das meninas, procurando fazer com que, por meio do casamento, se relacionem apenas com um único parceiro. Nessa linha, até mesmo receosos de uma possível gravidez e dos cuidados que terão que despender caso ela ocorra, muitos pais pressionam as filhas adolescentes a casarem com seus namorados, utilizando o casamento como prevenção a eventual gravidez ou problemas da relação, que, com a união, passarão a ser de responsabilidade exclusiva do homem casado, e não mais da família da menina (TAYLOR et al., 2015).

Em relação aos homens que elegem como parceiras meninas significativamente mais novas – o estudo "Ela vai no meu barco" demonstrou que os homens são, em média, nove anos mais velhos que as meninas. Além do motivo de "assumir" o filho após a constatação da

gravidez, outra razão seria o fato de considerarem mulheres mais novas mais atraentes, e, justamente pela baixa idade, mais ingênuas, sendo, pois, mais fáceis de controlar do que mulheres adultas e com maior instrução, possibilitando inclusive o domínio econômico e prevalência – se não exclusividade – na tomada das decisões domésticas.

Além da gravidez antecipada ou da possibilidade de uma gravidez, outra motivação seria a perspectiva de possuir melhores condições de vida, por não vislumbrarem serem bem sucedidas no futuro, devido ao parco acesso à educação que possuíram, enxergando apenas o casamento e a maternidade como oportunidade – ainda que tímida – de evolução social. Da mesma forma, algumas adolescentes veem no casamento uma forma de possuírem liberdade, de colocar fim a conflitos em casa e deixar de ter a obrigação de cuidá-la ou de cuidar de seus irmãos, além de o casamento ser uma forma de diminuir o orçamento da casa, sobrando mais recursos para os outros membros da família.

Não somente, o contexto de violência a que algumas são submetidas em seus lares, sendo, por vezes, inclusive vítimas de abusos sexuais por parte de seus familiares, leva-as ao desejo de saírem de casa o quanto antes, sendo o casamento a forma mais fácil e até mesmo mais aceita pela família para concretizar tal aspiração.

Em relação à violência, é importante mencionar que a baixa idade faz com que as meninas que se casam na infância e adolescência sejam muito mais vulneráveis a abusos por parte dos cônjuges do que mulheres mais velhas. O mesmo estudo demonstrou que os homens reconhecem sua posição de superioridade e a dependência que as meninas possuem nessas relações – sendo inclusive um fator que faz com que decidam se casar com meninas mais novas -, bem como que as próprias meninas que se casam precocemente acreditam que devem se submeter às imposições do marido e moldar suas vidas a partir dos desejos de seus companheiros, por estes a sustentarem e proverem sua subsistência. Ademais, a diferença de idade faz com que os familiares, maridos, e até mesmo a menina, acreditem que o homem é responsável por ensiná-la situações da vida, reforçando esse caráter de dominação (TAYLOR et al., 2015).

Não raros são os casos de relacionamentos abusivos, ligados ao excessivo controle das meninas por parte dos maridos mais velhos. A dependência econômico-financeira, aliada à ideia de que devem se-

guir estritamente suas indicações, faz com que muitos enxerguem a esposa como uma verdadeira propriedade, limitando sua mobilidade e liberdade, e privando-a do convívio com outras pessoas. A mesma dependência faz com que muitas sejam vítimas de abuso sexual, pautadas na premissa de que devem servir seus maridos, retribuindo-os pelo esforço no trabalho e sustento da casa.

Ainda que não haja violência sexual, a gravidez decorrente do casamento precoce também pode prejudicar seriamente a saúde e o desenvolvimento das meninas, uma vez que seus corpos nem sempre estão efetivamente preparados para gerir uma gravidez, somada à própria ausência de maturidade característica da infância, que pode inclusive comprometer a criação saudável do bebê – ainda que haja exceções, a maioria dos homens brasileiros não participa de maneira satisfatória na criação dos filhos, por acreditarem que esta é uma função exclusiva da mulher.

A gravidez precoce – que pode ser tanto causa como consequência de um casamento na infância – também está atrelada a outra grave decorrência do casamento infantil, que é a evasão escolar.

As poucas oportunidades de estudo e o difícil acesso à educação formal – seja pela distância da residência das meninas até a escola, que muitas vezes as impedem de chegar ao local, seja pela impossibilidade de acompanhar as aulas por terem que cuidar da família e da casa – também são motivos para que as meninas se casem já na adolescência, devido às baixas – se não ausentes – expectativas que possuem com a educação.

No entanto, ainda que permaneçam na escola mesmo depois de se casarem, as chances de concluírem a formação reduzem consideravelmente se do casamento prematuro resulta uma gravidez, tendo em vista que, principalmente pelos motivos acima elencados, impede as meninas de continuarem na escola, uma vez que, ao se tornarem mães, as atribuições da maternidade se somarão às funções já exigidas de cuidar da casa, inviabilizando completamente a conclusão da educação formal.

Acontece que o abandono escolar estimula a dependência das meninas em relação a seus maridos, pois, sem instrução, ficam com oportunidades de emprego reduzidas – quando existentes -, e, consequentemente, menores salários. Tal situação acentua a desigualdade de gênero, perpetuando a crença de que o homem, por possuir um

emprego e uma remuneração maior, é superior, devendo a mulher, por essa razão, submeter-se a ele, por ser o garantidor de sua subsistência, o que pode, em um extremo, até mesmo ser utilizado para justificar o comportamento violento e abusivo despendido à mulher.

Ademais, a longo prazo, a baixa escolaridade pode trazer consequências ainda mais devastadoras às mulheres, uma vez que, no caso de separação ou falecimento de seu companheiro, possuirão enormes dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, por não possuírem formação.

Na situação das meninas que se casaram significativamente cedo, a situação é ainda mais grave, uma vez que provavelmente o divórcio ou o óbito do cônjuge se dará quando ainda forem consideradas jovens e aptas a adentrar no mercado de trabalho, percebendo tanto a pensão alimentícia como a pensão por morte por um curto período de tempo. Com isso, possuirão muito mais chances de se encontrarem rapidamente em um cenário de miserabilidade, visto que, ao terem a escolarização obstada pelo casamento prematuro, não possuem a formação desejada para integrarem o mercado de trabalho, tendo muito mais dificuldades para encontrar uma forma de obter renda após a separação ou falecimento do cônjuge.

A REFORMA NO BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE E O ESQUECIMENTO DAS MENINAS QUE SE CASARAM NA INFÂNCIA

Como já demonstrado, o benefício previdenciário de pensão por morte recentemente sofreu reformas, com o intuito, sobretudo, de acabar com as denominadas "pensões-brotinho", que faziam com que um cônjuge, notoriamente mais novo que o falecido, usufruísse do benefício deixado por este por um período consideravelmente longo, devido a pouca idade que possuía, situação que onerava excessivamente a Previdência Social, que tinha que pagar o benefício por um período muito maior do que o esperado.

Em uma análise apressada, seria possível deduzir que as meninas casadas ainda na infância poderiam se enquadrar nas "pensões-brotinho", devido a pouca idade que possuem quando do óbito do marido

ou companheiro, uma vez que comumente se casam com homens significativamente mais velhos – em média com nove anos de diferença, conforme já retratado.

Sendo assim, de acordo com a reforma da pensão por morte, terão direito a perceber o benefício por um período limitado, que, a depender de sua idade quando do falecimento do cônjuge, será demasiadamente menor do que à vitaliciedade antes percebida. Vejamos a tabela que demonstra as idades e o tempo de duração da pensão por morte:

Idade do dependente na data do óbito	Duração máxima do benefício ou cota
menos de 21 anos	3 anos
entre 21 e 26 anos	6 anos
entre 27 e 29 anos	10 anos
entre 30 e 40 anos	15 anos
entre 41 e 43 anos	20 anos
a partir de 44 anos	Vitalício

Fonte: Instituto Nacional do Seguro Social. Pensão por Morte Urbana.

Segundo o quadro, quanto mais novo o dependente, menor será o tempo em que este receberá o benefício de pensão por morte. A justificativa para isso seria que, devido à idade, o dependente teria mais condições de se inserir no mercado de trabalho, possuindo meios próprios de prover sua subsistência, não necessitando da pensão por morte para tal. Assim, utilizar-se-ia da Previdência Social somente pelo período necessário para se estabelecer no mercado, deixando de onerá-la quando nele adentrasse. Uma análise estritamente numérica faz tal configuração parecer lógica e equilibrada, visto que, principalmente pelo caráter progressivo que possui, não prejudicaria nenhum dependente.

Acontece que a maioria dos beneficários da pensão por morte no Brasil – independentemente da idade – são mulheres. Isso decorre dos já explorados papéis de gênero, altamente presentes na realidade brasileira, que relacionam as mulheres aos ambientes domésticos e privados, fazendo com que sejam, portanto, responsáveis pelo cuidado deste, e os homens, por estarem associados à presença em locais públicos, responsáveis pelo provimento, sobretudo financeiro, da residência, deixando, por essa razão, o cuidado dos filhos e das tarefas domésticas unicamente a cargo da esposa.

Com isso, muitas mulheres deixam suas profissões e estudos para se dedicar exclusivamente ao ambiente doméstico, sendo os recursos do lar provenientes somente do trabalho realizado externamente pelo homem. Assim, sem mais emprego nem renda própria, as mulheres deixam de contribuir para a Previdência Social e fazer reservas de dinheiro, não tendo nenhuma segurança no caso de esgotamento dos recursos do marido, que poderá, inclusive e principalmente, decorrer de seu óbito. Nesse contexto é que a pensão por morte se faz essencial, uma vez que aquela que deixou de possuir renda para se destinar aos cuidados da casa, quando do falecimento de seu marido, poderá ser titular de um montante mensal oriundo do trabalho de seu cônjuge, em substituição aos rendimentos auferidos por este, a fim de garantir sua subsistência.

Dessa forma, a reforma do benefício de pensão por morte, a depender da mulher que virá a ser sua titular, pode trazer consequências graves à manutenção de sua subsistência, uma vez que, devido ao afastamento do mercado de trabalho por muitos anos, aliado à crise econômica que assola o país há algum tempo, inclusive mulheres com formação superior vem encontrando imensa dificuldade para se reinserir no mercado de trabalho, possuindo uma redução significativa do padrão de vida, por vezes carecendo de qualquer valor para se manter, situação que se agrava se a mulher é jovem, visto que, com a reforma, receberá o benefício por um período consideravelmente curto, cessado muitas vezes antes de possuir uma ocupação no mercado.

O cenário se torna ainda mais grave nas circunstâncias em que as titulares da pensão por morte são as meninas que se casaram na infân-

cia. O fato de se casarem com homens notadamente mais velhos aumenta as chances de virem a se beneficiar da pensão por morte deixada por estes, situação que, provavelmente ocorrerá quando ainda possuírem uma idade baixa, fazendo com que a duração do benefício seja reduzida, e, na maioria das vezes, responsável por deixar as meninas/jovens mulheres destituídas de qualquer recurso.

Merece especial atenção a concessão da pensão por morte o caso de meninas que se casam prematuramente, visto que estas geralmente se casam por motivos particulares, distintos dos normalmente motivadores de casamentos. Como já explorado, muitos casamentos infantis decorrem da baixa expectativa que as meninas têm de um futuro promissor e sucedido, enxergando no casamento – ainda que precoce – a melhor alternativa para uma vida, a princípio, segura, e, certamente, que as dará reconhecimento social, afinal estarão cumprindo o seu papel na sociedade, e, como muitas afirmam, "transformando-se em mulher".

Somado a isso, as violências que rotineiramente sofrem em seus lares, bem como as excessivas responsabilidades que possuem nestes, fazem com que enxerguem, no casamento, uma oportunidade para melhorar suas condições de vida e ganhar liberdade e independência.

Assim, na imensa maioria das vezes, quando do casamento, as meninas sequer pensaram em se valer do benefício de pensão por morte do marido mais velho, tendo em vista que motivos anteriores – muitas vezes ligados à própria sobrevivência, devido às graves dificuldades econômicas enfrentadas ou violências sofridas na família de origem – levaram ao casamento na infância.

Acontece que, como já demonstrado, tanto a gravidez precoce quanto o abandono escolar figuram como as maiores consequências do casamento infantil, sendo raríssimos os casos em que as meninas casadas na infância cursam uma graduação, quando muito concluem o ensino médio, uma vez que voltam todos os seus esforços para cuidar da casa, e, muitas vezes, do filho. Dessa forma, desde logo deixam de ter a qualificação requerida pelo mercado para o trabalho, estando não somente afastada deste por muito tempo – assim como as demais mulheres que, com o casamento, passam a ser donas de casa – como nunca o integraram, devido ao fato de nem mesmo terem concluído a educação básica, por terem se casado prematuramente.

Sendo assim, a concessão do benefício de pensão por morte pautada apenas em critérios etários, sem avaliar as condições que determinas mulheres vivem, afeta seriamente as meninas casadas na infância, visto que o mesmo evento que as habilita como beneficiárias da pensão por morte é o responsável por afastá-las da educação e inviabilizar sua formação e especialização, dificultando sobremaneira qualquer contratação no mercado de trabalho.

Diante disso, ainda que sejam significativamente jovens quando do falecimento de seu marido ou companheiro, a mera aplicação etária da pensão por morte para as meninas que se casaram na infância as compromete gravemente, pois carecem de qualificação e experiência - circunstâncias muito mais exigidas que a idade para ingressar no mercado de trabalho. Com isso, as durações da pensão por morte estipuladas na lei nº 13.135/15 são claramente insuficientes para que as meninas viúvas adquiram formação e ingressem na carreira profissional, ficando muito mais sujeitas a riscos sociais e miserabilidade, aprofundando ainda mais a desigualdade de gênero no país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do exposto, depreende-se que a reforma recente no benefício da pensão por morte levou em consideração somente a alegação de que pessoas mais jovens possuiriam mais chances de compor o mercado de trabalho, devendo, pois, receberem o benefício por um período menor. Tal premissa faria sentido se tanto as condições educacionais quanto de gênero fossem igualitárias no país, o que, notoriamente, não se mostra verdadeiro.

Tanto os motivos que levam as meninas a se casar na infância, permeados principalmente nos papéis de gênero socialmente atribuídos, quanto as consequências que a união precoce produz nas mulheres, inviabiliza o acesso destas aos direitos sociais, notadamente educação e trabalho, tornando-as dependentes de seus maridos, na maioria das vezes, com idade excessivamente superior às suas. Assim, no falecimento destes, principalmente após a reforma de 2015, as mulheres se vêm obrigadas a ingressar na vida profissional o quanto antes, a fim

de não perecerem e ficarem destituídas de qualquer tipo de recurso. Entretanto, por nunca terem condições de se preparar para o mundo profissional, desde logo encontram enormes barreiras, sendo a duração da pensão por morte muitas vezes insuficiente para suprir a falta de preparação e possibilitar que as meninas que se tornaram viúvas, finalmente, concluam sua formação educacional, especializem-se e estejam aptas para ingressar no mercado de trabalho.

É importante ressaltar que certamente há casos em que meninas viúvas rapidamente conseguiram se inserir no mercado de trabalho, e, até mesmo ter concluído sua formação ainda que casada precocemente. No entanto, não são essas situações que predominam nos estudos realizados no Brasil acerca do casamento infantil, que colocam o abandono escolar como uma das principais causas e consequências do casamento da infância.

Ainda, por ser uma reforma relativamente recente, e pelos casamentos infantis serem predominantemente informais, requerendo o INSS mais provas para comprovar a existência da união estável, poucas meninas viúvas se depararam com essa situação, sendo que a maioria destas provavelmente ainda se encontra no exíguo período de duração do benefício.

Entretanto, o objetivo deste artigo foi demonstrar que a adoção de um critério meramente etário para definir a duração do benefício de pensão por morte desconsidera não apenas a notória desigualdade de gênero existente no país, que faz com que as mulheres sejam as maiores beneficiárias da pensão por morte – por terem deixado seus empregos e qualificações para se dedicar às funções domésticas e da maternidade, possuindo, quando do falecimento do cônjuge ou companheiro, muito mais dificuldade para se reinserir no mercado de trabalho –, mas a situação a ela atrelada das meninas que se casaram na infância e deixam de ter qualquer formação educacional e experiência profissional, para se voltarem, desde muito cedo, ao ambiente doméstico.

Nessa última hipótese, a curta duração do benefício é muito mais prejudicial, uma vez que, devido à precocidade do casamento, as meninas dedicaram o período que deveria ser voltado aos estudos e profissionalização para cuidar da casa e da família. Assim, ainda que jovens, as chances de carecerem de recursos para a subsistência se faz ainda

maior, fazendo com que as vulnerabilidades que as acompanharam durante toda a vida persistam, quando não se intensifiquem.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Planalto, [1988]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

_____. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. Planalto, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Planalto, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Planalto, [2002]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm.

_____. Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015. Planalto, [2015]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13135.htm.

_____. Lei nº 13.811, de 12 de março de 2019. Planalto, [2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13811.htm.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; FREITAS, Maria Victória Pasquoto de. *O casamento infantil no Brasil e as questões de gênero.* **Revista Jurídica em Pauta**, vol. 1, nº 2, 2019, set. 2019.

DIAS, Maria Berenice. *Os novos contornos do direito de família*. Disponível em http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_561)1__novos_contornos_do_direito_de_familia.pdf. Acesso em 10 de nov. de 2019.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. UNICEF, 2014. El estado mundial de la infancia de 2014 en cifras:

Todos los niños y niñas cuentan. Disponível em <https://www.unicef.org/spanish/sowc2014/numbers/documents/spanish/SP-FINAL%20FULL%20REPORT.pdf>. Acesso em 10 de nov. de 2019.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. INSS, 2019. Pensão por Morte Urbana. Disponível em: < https://www.inss.gov.br/beneficios/pensao-por-morte/>. Acesso em: 11 de nov. de 2019.

TAYLOR, A.Y.; LAURO, G.; SEGUNDO, M.; GREENE, M.E. *"Ela vai no meu barco." Casamento na infância e adolescência no Brasil. Resultados de Pesquisa de Método Misto.* Rio de Janeiro e Washington DC: Instituto Promundo & Promundo-US. Setembro 2015.

WONDON, Q.; TAVARES, P.; MALE, C.; LOUREIRO, A. *Child Marriage, Girls' Education and the Law in Brazil. Ending Child Marriage Notes Series*. Washington, DC: The World Bank. 2018.

A PREVIDÊNCIA SOCIAL COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E O PRINCÍPIO DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO

Sthefani Pinheiro dos Passos Peres
Marcos Roberto de Souza Peres

1 INTRODUÇÃO: A EVOLUÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E SEUS FUNDAMENTOS

O direito a uma proteção do trabalhador está relacionado à própria função do Estado e suas funções. Essa proteção, se refere àquela que foi formada junto com o Estado Moderno e está relacionada nas políticas de Seguridade Social, dentre as quais está a Previdência Social, que é o foco deste estudo. (CASTRO; LAZZARI, 2016)

A preocupação com uma previdência social só surgiu em tempos mais recentes. Foi a partir do século XIX que tal questão começou a ter importância dentro dos Estados. Esta questão está intimamente ligada ao período de revolução industrial com a massificação do trabalho e a concepção de seus riscos. (GOES, 2018; CASTRO; LAZZARI, 2016)

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, da Revolução Francesa foi a primeira manifestação, ao menos formal, de uma mudança de pensamento em relação ao indivíduo, que passa a possuir direitos subjetivos, sendo um deles a seguridade social, que, mais tarde vai servir de base para as premissas da previdência social gerida pelo Estado. (CASTRO; LAZZARI, 2016)

Nessa esteira, a doutrina separou a evolução da proteção social em quatro fases: experimental, de consolidação, de expansão e de redefinição. (CASTRO; LAZZARI, 2016)

A política de Otto von Bismarck permeia a chamada fase experimental, por volta de 1883, é o início do que atualmente se chama de previdência social. Visava assegurar aos trabalhadores o seguro-doença, aposentadoria e proteção contra acidentes de trabalho, entretanto, de forma restrita, sendo destinado àqueles que participavam das contribuições sociais, ou seja, apenas estariam cobertos aqueles que arrecadavam. (IBRAHIM, 2015; VIANNA, 2014)

O período de consolidação compreende a constitucionalização de vários direitos sociais, sendo a Constituição Mexicana a pioneira neste sentido, em 1917 e é seguido do período de expansão, onde surge o modelo criado por Lorde William Beveridge, de proteção universal a qualquer pessoa, independentemente de contribuição. Também chamado de sistema de repartição, "[...] em que toda a sociedade contribui para a criação de um fundo previdenciário, do qual são retiradas as prestações para aqueles que venham a ser atingidos por algum dos eventos previstos na legislação de amparo social." Importante ressaltar que o modelo bismarckiano é o adotado na maioria dos países, incluindo o Brasil. (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 41)

A última fase e a que a previdência, de uma forma geral, está passando atualmente é a fase de redefinição ou crise, em que se está repensando o modelo de previdência social e seus meios de financiamento, bem como a intervenção estatal no atingimento de um bem-estar social. (CASTRO; LAZZARI, 2016)

No Brasil, considera-se como as primeiras instituições de proteção social as Santas Casas de Misericórdia. Entretanto, a maior parcela da doutrina considera como o ponto inicial da previdência no brasil a Lei Eloy Chaves, de 1923. (Decreto Legislativo 4.682, de 24/01/1923). (GOES, 2018)

> Esta Lei instituiu as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) para os ferroviários. Assegurava, para esses trabalhadores, os benefícios de aposentadoria por invalidez, aposentadoria ordinária (equivalente à atual aposentadoria por

> tempo de contribuição), pensão por morte e assistência médica. Os beneficiários eram os empregados e diaristas que executavam serviços de caráter permanente nas empresas de estrada de ferro existentes no país. [...] A primeira empresa a criar uma caixa de aposentadoria e pensões foi a Great Western do Brasil. (GOES, 2018, p.1)

Apesar da Lei Eloy Chaver ser considerada o marco de início da previdência social brasileira, é importante ressaltar que essa lei não foi o primeiro diploma legal sobre o tema. "A Lei Eloy Chaves ficou conhecida como marco inicial da Previdência Social Brasileira devido ao desenvolvimento e à estrutura que a previdência passou a ter depois do seu advento." (GOES, 2018, p.1)

Já o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social, o SINPAS, foi criado somente em 1977, com a função de integrar as atividades de assistência social, média e previdência, contando, para isso com diversas entidades. (GOES, 2018)

O Instituto Nacional do Seguro Social, por sua vez foi criado em 1990, com a fusão de duas entidades, o IAPAS e o INPS. A Lei que criou esta autarquia federal foi a lei 8.029/90. (GOES, 2018)

Quando se fala dos fundamentos da previdência social, significam os princípios e valores sobre os quais está assentada. É possível afirmar que o princípio da solidariedade é base para todo o sistema de previdência social, uma vez que visa-se a proteção da dignidade da pessoa humana através da redução das desigualdades sociais, "[...] caracterizando-se pela cotização coletiva em prol daqueles que, num futuro incerto, ou mesmo no presente, necessitem de prestações retiradas desse fundo comum." (CASTRO; LAZZARI, 2016, p. 47)

Outro fundamento é o caráter obrigatório da filiação, conforme art. 201 da Constituição Federal, o que significa que há uma vinculação jurídica entre o trabalhador e a previdência social, ou seja, não depende da vontade individual quando a pessoa exerce alguma atividade laboral remunerada. O empregador obriga-se ao recolhimento do fundo previdenciário. Existe, porém, a opção de quem não exerce trabalho remunerado filiar-se à previdência como contribuinte facultativo. (CASTRO; LAZZARI, 2016)

A proteção aos previdentes é também um dos fundamentos da previdência social, uma vez que esta proporciona uma proteção à renda dos filiados. Entre outros fundamentos, também elencados na Constituição encontram-se: princípio do caráter contributivo, princípio do equilíbrio financeiro e atuarial, princípio da garantia do benefício mínimo, princípio da correção monetária dos salários de contribuição, princípio da preservação real do benefício, princípio da indisponibilidade dos direitos dos benefícios. (TELES, 2015)

2 PREVIDÊNCIA SOCIAL COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

Os direitos humanos estão ligados à limitação do poder do Estado, sobretudo, os abusos de poder cometidos por este. (CANOTILHO, 1993)

Historicamente, foram trazidos à tona as discussões sobre direitos humanos, que outrora eram somente algo filosófico. Passou-se a existir uma real preocupação na defesa dos indivíduos contra os abusos do Estado, "[...] este considerado um mal, embora necessário. Esse aspecto individualista, essa preocupação com os direitos do indivíduo contra o Estado, perdura na maioria das Constituições do século XX." (FERREIRA FILHO, 2012, p. 1.291).

Neste sentido, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) positivou uma série de direitos humanos, que são chamados direitos fundamentais, os quais, marcaram a transição de um regime totalitário para um regime democrático. Neste sentido, existe uma diferença teórica entre "direitos humanos" e "direitos fundamentais". Segundo Mendes (2012, p. 143):

> A expressão direitos humanos, ou direitos do homem, é reservada para aquelas reivindicações de perene respeito a certas posições essenciais ao homem. São direitos postulados em bases jusnaturalistas, contam índole filosófica e não possuem como característica básica a positivação numa ordem jurídica particular. (MENDES, 2012, p. 143)

A expressão "direitos fundamentais" é mais utilizada para os direitos humanos positivados, ou seja, que se encontram nas normativas de cada estado. (MENDES, 2012) No caso brasileiro, os direitos fundamentais encontram-se, basicamente, na Constituição.

Nas palavras de Canotilho (1993, p. 517):

> As expressões "direitos do homem" e "direitos fundamentais" são frequentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira: direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente. Os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí o seu carácter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objectivamente vigentes numa ordem jurídica concreta.

Apesar de existir essa distinção formal, é importante ressaltar, como afirma Sarlet (2012), que os direitos fundamentais são sempre direitos humanos, tendo em vista que que o titular sempre será o homem. Por consequência, não é inadequado é correto o entendimento de que quando se utiliza a locução "direitos fundamentais", está se compreendendo os direitos humanos em sua essência.

A doutrina costuma dividir os direitos humanos em três momentos, ou gerações. Os direitos de primeira geração estão ligados às liberdades individuais, quais sejam, a liberdade de comércio a propriedade privada. [...] Referem-se a liberdades individuais, como a de consciência, de reunião e, à inviolabilidade de domicílio. São direitos em que não desponta a preocupação com desigualdades sociais." (MENDES, 2012, p. 135)

Os direitos de segunda geração são os direitos sociais, que buscam propiciar aos indivíduos um tratamento mais isonômico, que é onde estaria, por exemplo o direito à previdência social. Os direitos de terceira geração seriam os difusos e coletivos.

Entretanto, há aqueles que criticam essa divisão em gerações, como afirma Correia (2004, p. 306-307):

> Assim, para o devido entendimento dos direitos sociais faz-se indispensável a compreensão e, mesmo a utilização, de instrumentais relacionados com os direitos individuais. Por seu turno, os direitos de solidariedade também se revelam indispensáveis ao conhecimento dos direitos sociais aliás, não há como se esconder a relação do princípio da solidariedade, reitor do direito previdenciário, com a idéia que permeia a construção e consolidação dos direitos chamados de terceira geração, também conhecidos como direitos de solidariedade. Por outro lado, a própria expressão geração de direitos é bastante imprópria, dando a sugerir a exclusão de postulados de uma das gerações na consolidação dos conceitos envolvendo os de outras. Aliás, um exemplo prático da dificuldade criada por esta classificação refere-se à própria idéia inculcada a partir das gerações da imediata relação apenas entre os direitos de solidariedade e os interesses difusos. Na verdade, embora os chamados de terceira geração efetivamente se situem no plano difuso, isto não quer dizer que o mesmo não se dê com os direitos sociais, por exemplo, (embora estes também possam ter exercício na esfera individual, na essência, devem ser entendidos de forma também difusa).

Para Mendes (2012), entretanto, essa separação é importante para uma análise histórica a respeito do tema, não significando que se tratam de categorias estanques, mas, que possuem, necessariamente um caráter cumulativo:

> A visão dos direitos fundamentais em termos de gerações indica o caráter cumulativo da evolução desses direitos no tempo. Não se deve deixar de situar todos os direitos num contexto de unidade e indivisibilidade. Cada direito de cada geração interage com os das outras e, nesse processo, dá-se à compreensão. (MENDES, 2012, p. 136-137)

Para este autor, fica claro que não se trata de uma separação que tratou de isolar direitos em determinados momentos históricos, mas

que possuem um caráter cumulativo, ou seja, os direitos foram se aprimorando e se adequando com o passar do tempo.

Na CRFB os direitos sociais estão elencados no Capítulo II, compreendendo os arts. 6º a 11. O artigo 6º é importante para o estudo em questão, pois traz, o direito fundamental à previdência social, veja-se:

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Entretanto, não são apenas estes os direitos fundamentais, ou melhor, não devem ser apenas estes compreendidos como fundamentais, mas, todos os que permeiam a CRFB, considerados indispensáveis para a efetivação dos direitos sociais na prática. (CORREIA, 2004)

Assim entendeu o STF na ADIN 939, de relatoria do Ministro Sidney Sanches, que afirmou que os direitos a serem preservados com status de cláusula pétrea, e por isso, irrevogáveis, são todos aqueles que, embora "dispersos" pela Constituição, possuem o caráter de efetivar direitos fundamentais. Neste sentido, entende Correia (2004) que a mesma interpretação deve ser dada aos direitos fundamentais, como o direito à previdência social:

> O direito à previdência social, com a preservação de todos os seus benefícios e de corolários que são indispensáveis à concretização destes benefícios (como, por exemplo, a devida preservação do seu valor real e a correção dos salários-de-contribuição), encontra-se dentre os direitos fundamentais da pessoa humana. Embora apenas o art. 6º (que menciona como direito social também a previdência) esteja situado no título II da Constituição Federal, não há como se deixar de atribuir a mesma natureza de direito fundamental do homem a dispositivos constantes dos arts. 194, 201 e 202 da Carta Magna. Ora, o direito à previdência é resguardado pela observância dos princípios e regras mínimos que lhe são inerentes (ou núcleo do direito, como pretendeu Robert Alexy em sua excelente obra

> Teoria de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estúdios Políticos e Constitucionales, 2001), que se encontram em parte distinta, mas são componentes básicos do direito à previdência social. Trata-se dos direitos fundamentais adstritos (ou materialmente fundamentais). (CORREIA, 2004, p. 312)

Neste sentido, destaca o autor que o direito fundamental à previdência só é válido em virtude da preservação do valor real dos benefícios e da regra da correção dos salários de contribuição, por exemplo. De outra forma, haveria, na realidade, uma relativização dos direitos fundamentais. Assim, os direitos sociais devem ser vistos como fundamentais com todas as consequências que lhe são inerentes, com a impossibilidade de serem suprimidos do texto constitucional. (CORREIA, 2004)

Neste sentido, a garantia a uma efetividade da prestação da previdência social está ligada à própria noção de dignidade da pessoa humana, princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro. Ibrahim (2010) destaca, neste sentido, que questões como orçamento e financiamento, por exemplo, apesar de serem elementos relevantes da aplicabilidade dos direitos sociais, não se pode negar o caráter fundamental de tais direitos e relegá-los à discricionariedade do Legislador Ordinário, que poderia fixar recursos à sua própria conveniência, utilizando-se, para tanto, uma roupagem democrática.

Ibrahim (2010, p. 10) destaca ainda que os direitos sociais "[...] possuem dimensão de defesa, impedindo, por exemplo, a exclusão de direitos já assegurados, dentro da concepção plenamente aceita da vedação do retrocesso."

Ou seja:

> Admitir a previdência social como direito fundamental é uma necessidade. Muitos criticam o enquadramento, mas poucos conseguiriam viver em uma sociedade sem essa. O seguro social é meio necessário e eficaz de garantia da vida digna, firmando sua posição em todas as sociedades desenvolvidas. Indo além, pode-se dizer que a previdência social, na sua dimensão objetiva, seria uma garantia institucional, pois supera a solidão

> individualista da concepção clássica dos direitos fundamentais, nas palavras de Paulo Bonavides, já que as diretrizes do aparelho previdenciário e sua própria existência são também resguardadas de alterações pelo Legislador Ordinário, em uma realidade mais abrangente e eficaz na valoração da pessoa humana. (IBRAHIM, 2010, p. 11)

A fundamentação de uma previdência social respaldada por um status de fundamentalidade é uma consequência da própria centralidade da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro. Neste sentido, não pode o estado excluir-se de garantir o mínimo existencial, sendo, além de uma prerrogativa, um dever estatal. (IBRAHIM, 2010)

3 A RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO PREVIDENCIÁRIO

A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso LXXVIII, com a emenda constitucional nº 45, incluiu em seu rol de direitos fundamentais a garantia a uma razoável duração do processo, com a seguinte redação: "a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação". O texto ainda é claro ao afirmar essa garantia vale tanto para os processos judiciais quanto administrativos. Também afirma que é assegurado o acesso aos meios que garantam a celeridade de tramitação. (BRASIL, 1988)

Entretanto, essa garantia já era prevista no Pacto de São José da Costa Rica, ou Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

> A elevação da questão do tempo do processo ao nível de garantia fundamental deu-se em razão da insatisfação da sociedade com a prestação jurisdicional, entendendo que a jurisdição não deve apenas ser prestada, devendo ainda, ser efetiva, tempestiva e adequada, sendo função do Estado atingir a este objetivo. (ESTEVEZ, 2007)

Ou seja, tempo para uma necessário da duração do processo deve ser aquele mínimo para que sejam respeitadas as demais garantias constitucionais. (ESTEVEZ, 2007)

É importante ressaltar que os diversos princípios constitucionais se relacionam entre si, de forma em que dependem um do outro para que tenham efetivo funcionamento. Há, neste sentido uma ligação direta entre a razoável duração do processo e o devido processo legal. Não se trata de uma celeridade desenfreada, mas uma duração que seja condizente com a complexidade de cada caso e a atuação das partes. (PEREIRA, 2016)

> Quando o art. 5º, inciso XIV, da Constituição, dispõe que "ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal", garantia estendida aos processos administrativos por força do seu inciso XV, abrange, como verdadeira "norma-mãe", todos os direitos fundamentais atinentes ao processo [...]. De nada adianta, por exemplo, ter-se realizado um processo administrativo formalmente perfeito, com observância de todos os requisitos legais, se, como frequentemente acontece, sua decisão final ficar aguardando indefinidamente a boa vontade, ou a falta de vontade, da autoridade competente para expedi-la. (BORGES, 2011, p.7)

O princípio da razoável duração do processo também está intimamente ligado ao princípio constitucional da eficiência, estabelecido no art. 37, caput, da CF. Este princípio também está elencado dentre os princípios que regem o processo administrativo, conforme art. 2º da lei nº 9.784/99. Para que haja uma eficiência é preciso que não haja protelações injustificadas, descumprimento de prazos, etc, sob pena de se estar incorrendo em uma ilegalidade. (BORGES, 2011)

Há de se mencionar, necessariamente, a relação, intrínseca, também, com o princípio da dignidade da pessoa humana, basilar do Estado Democrático de Direito:

> Com efeito, a indevida procrastinação, pelo poder público, da expedição de uma decisão administrativa de interesse do cida-

> dão decorrente de processo devidamente instaurado;a desídia na condução dos processos, submetendo-os a delongas injustificadas;a reiterada desobediência ao cumprimento dos prazos fixados em lei, tudo isto cria no cidadão uma situação de insegurança,incerteza, de angústia, que sem dúvida fere sua própria sua dignidade como ser humano. (BORGES, 2011, p. 9)

Pelo exposto, é possível afirmar, também, que a razoável duração do processo se relaciona, também, com os princípios que permeiam a prestação previdenciária, tendo em vista que os benefícios previdenciários são uma garantia constitucional.

Os benefícios previdenciários tem previsão no art. 7º, incisos XXIV, art. 201 e art. 202 e regulamentados pelas Leis 8.212/91 e 8.213/91. O Regime Geral da Previdência Social (RGPS) é gerido pelo INSS. Ou seja, todas as espécies de benefícios são sujeitas a deferimento pelo INSS, sejam elas as aposentadorias (por tempo de contribuição, por idade, especial, por invalidez), os auxílios (doença, acidente, reclusão), os salários maternidade e família, bem como a pensão por morte. (BASSIL, 2012)

Tais benefícios são concedidos mediante processo administrativo. Importante ressaltar que a ocorrência de hipótese de concessão do benefício vincula o INSS a concedê-lo. (BASSIL, 2012)

Entretanto, como afirma Bassil (2012) é muito recorrente a demora excessiva na análise dos pedidos de benefícios da previdência social, por parte do INSS, sendo muito comum casos em que o segurado aguarda meses e até mesmo anos para que seu direito seja efetivamente reconhecido. Na opinião do autor essa demora, tendo em vista que afronta direitos fundamentais so segurado é passível de indenização por parte do Estado.

> De forma alguma pode o INSS alegar que a simples demora na análise do processo administrativo que desencadeou determinada demanda judicial não gera sofrimento passível de indenização a título de dano moral. Isso porque, não raros os casos, o segurado/beneficiário não tem nenhuma outra fonte de remuneração para seu sustento e de sua família, tendo este

> que socorrer-se da ajuda de terceiros e adquirir dívidas e empréstimos para tentar manter sua qualidade de vida, que sem seu benefício previdenciário não saberá se um dia conseguirá adimplir. (BASSIL, 2012)

De fato, os tribunais regionais federais, em especial o Tribunal Regional Federal da Quarta Região (TRF4), tem se posicionado no sentido de que a demora excessiva configura uma ilegalidade. Em alguns casos foi concedida indenização por danos morais. Veja-se:

> EMENTA: PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. MANDADO DE SEGURANÇA. REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO NO ÂMBITO ADMINISTRATIVO. DEMORA NA APRECIAÇÃO. ILEGALIDADE CONFIGURADA. PERDA DE OBJETO. INOCORRÊNCIA. 1. É de 30 (trinta) dias, prorrogável motivadamente por igual período, o prazo de que dispõe a Administração para decidir após o encerramento da instrução de processo administrativo. 2. A inexistência de motivo justo para o descumprimento de norma procedimental (art. 49 da Lei n. 9.784) torna reconhecida a omissão da Administração Pública, que contraria direito líquido e certo do interessado, a quem a Constituição Federal assegura razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII). 3. Não implica perda do objeto o fato de o INSS efetuar a análise e a conclusão do requerimento formulado no âmbito administrativo, somente após a notificação da autoridade coatora para prestar informações em relação ao mandado de segurança impetrado. (TRF4 5076447-05.2018.4.04.7100, QUINTA TURMA, Relator OSNI CARDOSO FILHO, juntado aos autos em 12/06/2019)

No processo acima houve a configuração de ilegalidade pela demora na apreciação de requerimento de benefício de aposentadoria por tempo de contribuição no âmbito administrativo. Destacou o relator que o prazo para decisão, após instrução do processo é de 30 dias, pror-

rogável por igual período, sendo uma violação de direito líquido e certo o desrespeito o princípio constitucional da razoável duração do processo.

> EMENTA: ADMINISTRATIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. INSS. DECISÃO ADMINISTRATIVA FAVORÁVEL À AUTORA. DEMORA NO PAGAMENTO DO DÉBITO. DANOS MORAIS. CARACTERIZADOS. (TRF4, AC 5012355-97.2013.4.04.7001, TERCEIRA TURMA, Relator ROGERIO FAVRETO, juntado aos autos em 19/07/2018)
>
> EMENTA: ADMINISTRATIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. INSS. DEMORA NA IMPLANTAÇÃO DE BENEFÍCIO. DECISÃO ADMINISTRATIVA FAVORÁVEL À AUTORA. DANOS MORAIS. CARACTERIZADOS. (TRF4, AC 5005308-83.2015.4.04.7201, TERCEIRA TURMA, Relator RICARDO TEIXEIRA DO VALLE PEREIRA, juntado aos autos em 23/11/2015)

Os acórdãos acima destacados compreendem situações em que houve demora de pagamento por parte no INSS e entendeu o judiciário pela ocorrência de danos morais, ou seja, pela responsabilização do Estado na demora da prestação devida.

Ora, evidente que a demora injustificada é cometimento de ato ilegal por parte da administração pública, tendo em vista que fere direitos fundamentais do segurado, conforme aqui já discutido. A previdência social é, por si só um direito fundamental, e se liga a princípios constitucionais importantíssimos para uma prestação efetiva e garantia desses direitos fundamentais como a razoável duração do processo. Direitos, garantias e princípios que o Estado, como agente promotor, não deve jamais violar, mas sim, assegurar que sejam efetivamente cumpridos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi discutir o direito previdenciário enquanto um direito fundamental, relacionando a garantia de uma pres-

tação previdenciária ao princípio da razoável duração do processo, que também é um direito humano constitucionalizado.

Neste sentido, a evolução e origem da previdência social e seus fundamentos norteadores estão intimamente ligados à concretização dos direitos humanos, ou seja, a constitucionalização de direitos inerentes à proteção e salvaguarda do ser humano frente à a um mínimo existencial.

A própria evolução dos direitos humanos fez surgir a necessidade da efetivação de direitos sociais, visando reduzir as desigualdades entre as pessoas. Dentre estes importantes direitos está o direito à previdência social.

Para que algum benefício previdenciário seja concedido é preciso o pedido ser avaliado pela autarquia federal gestora da previdência, o Instituto Nacional da Previdência Social, por meio de processo administrativo. Pela pesquisa realizada, não raro a doutrina apontar pela existência de demoras excessivas na decisão dos processos administrativos, submetendo os segurados a uma espera que muitas vezes pode durar anos.

A razoável duração do processo é uma garantia constitucional e é destinada, também para os processos administrativos. Respeitar o direito à previdência significa respeitar e atender a uma razoável duração do processo. Algumas decisões judiciais tem entendido que a demora excessiva na apreciação de pedido administrativo pelo INSS configura um ato ilegal. Em alguns casos, tem sido entendido, inclusive, que existe responsabilidade civil do Estado, gerando dano indenizável. Ou seja, não existe a possibilidade de se afirmar que os direitos fundamentais do segurado estão sendo respeitados, se, para a concessão de algum benefício existe a violação de outras garantias, pela demora excessiva da prestação estatal. As garantias e princípios constitucionais não caminham sozinhos. Assim, para que seja respeitado o direito à previdência é preciso que seja respeitado, intrinsecamente, o direito a uma razoável duração do processo administrativo.

REFERÊNCIAS

BASSIL, Rafael Laynes. Dano Moral Decorrente da Demora para Análise do Processo Administrativo Previdenciário perante o Ins-

tituto Nacional do Seguro Social - INSS. **LexMagister**, 2012. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_25254222_DANO_MORAL_DECORRENTE_DA_DEMORA_PARA_ANALISE_DO_PROCESSO_ADMINISTRATIVO_PREVIDENCIARIO_PERANTE_O_INSTITUTO_NACIONAL_DO_SEGURO_SOCIAL__INSS.aspx>. Acesso em 20 jun. 2019.

BORGES, Alice. Duração Razoável do Processo Administrativo e Responsabilidade do Estado. **Revista Direito UNIFACS**. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1841>. Acesso em: 20 jun. 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Os direitos sociais enquanto direitos fundamentais. **Revista Da Faculdade De Direito**, Universidade De São Paulo, p. 305-325, 2004.Disponível em: http://www.periodicos.usp.br/rfdusp/article/view/67627. Acesso em: 20 jun. 2019

ESTEVEZ, Rafael Fernandes. **O direito fundamental à razoável duração do processo e os mecanismos processuais garantidores de sua eficácia após a Emenda Constitucional nº 45/2004**. 2007. 172 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GOES, Hugo Medeiros. Manual de direito previdenciário: teoria e questões. 10.ed. Rio de Janeiro: Ed. Ferreira, 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira. Teoria geral dos direitos fundamentais. In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. Teoria geral dos direitos fundamentais. In: SARLET, Ingo Wofgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

IBRAHIM, Fabio Zambitte. **A Previdência Social como Direito Fundamental**. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2010.

IBRAHIM, Fabio Zambitte. **Manual de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2015.

TELLES, Guilherme. Princípios norteadores da Previdência Social. **Jusbrasil**. Disponível em: <https://guilhermetelesadv.jusbrasil.com.br/artigos/267107846/principios-norteadores-da-previdencia-social>. Acesso em 20 jun 2019.

VIANNA, João Ernesto Aragonés. **Curso de Direito Previdenciário**. 7a ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DOS CRIMES E DAS FRAUDES CONTRA A SEGURIDADE SOCIAL E OS DIREITOS HUMANOS

Eduardo Soares da Silva
Najah Jamal Daakour Barakat

1. Introdução

A Seguridade Social é em tese um dos maiores serviços realizados pelo governo brasileiro para a sociedade, tem na sua formação um efetivo programa que tem por meio da contribuição e outorgado em benefício da sociedade, todavia aos seus beneficiários de direito.

Os benefícios são assegurados por meio da contribuição dos próprios segurados, nesta orientação o sistema previdenciário brasileiro tem por finalidade – ou pelo menos deveria ter – um alicerce para que venha garantir direitos e dignidade de maneira justa e adequada aos seus segurados. A funcionalidade do sistema previdenciário, ou seja, o funcionamento de forma correta tem o condão de proporcionar o bem-estar social e econômico a sociedade.

Destarte a Seguridade Social e a Previdência Social brasileira além de várias mudanças ao longo do seu estabelecimento na Administração Pública têm a sua ineficiência condicionada por meio das diversas e notórias fraudes e crimes que são efetuados contra o sistema previdenciário.

Diante desta temática a pesquisa será desenvolvida em demonstrar o sistema fraudulento contra a Seguridade Social e a Previdência Social coloca vias em que esse conluio fraudulento efetuado a Previdência So-

cial tange na ineficiência estatal da Administração Pública ou o Estado em si que tem a funcionalidade de gerir o bem-estar social, e que tem na previdência recursos capazes a gerir esse funcionamento, resta totalmente ineficaz em face ao seu papel, e de certa forma atentar contra os Direitos Humanos.

A propositura da presente pesquisa será elaborada mediante a revisão de literatura advinda exclusivamente por meio de referências bibliográficas e concatenada pelo método dedutivo, tendo como objetivo em responder quais as nuances previstas aos impactos da Administração Pública em face as fraudes e crimes efetuados contra o sistema previdenciário.

2. Direitos Humanos uma análise histórica e evolução

A temática inicial da presente pesquisa é correspondente aos Direitos Humanos e uma breve análise histórica, os mencionados direitos surgiram em face a degradante violação contra a humanidade que ocorrera na Segunda Guerra Mundial e a partir do pós-guerra, mais precisamente no ano de 1948 a Organização das Nações Unidas envolta em personificar uma proteção a todos os seres humanos colacionada nos seus direitos intrínsecos a pessoa humana.

Considerando esse parâmetro surgiu então a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) proclamada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro por meio da Resolução 217-A, atendo a finalidade de proteger o ser humano em geral, em decorrência de todo e qualquer tipo de violação a sua natureza e condição humana. Desse modo os Direitos Humanos foram colacionados de forma internacionalizada como evoca Piovesan (2006) direcionando uma movimentação posterior a Segunda Guerra Mundial respondendo a todas as práticas e atrocidades pelo Regime Nazista.

A referida declaração projetou um requinte protetivo e coibidor no que é consoante principalmente ao respeito do ser humano, em face aos seus direitos, suas liberdades, vedando toda discriminação e violação dessas garantias, valorizado na dignidade da pessoa humana, surge em âmbito universal um mecanismo que prioriza o ser humano

em face a toda a sua individualidade e sobretudo nas suas diferenças, de credo, de raça, de gênero entre outras.

Nesse foco os Direitos Humanos, mediante a compreensão de Trindade (2000) informa que veio a desencadear a partir da DUDH uma universalização em que a época promoveu uma forma de reestruturar o Direito Internacional com a percepção de contribuir como uma espécie de proteger, coibir e combater quando houvesse afronta a tais direitos.

Facilmente pode ser vislumbrado a pertinência dos Direitos Humanos e sua proteção com uma ênfase orientada a personificação do conteúdo humanidade, que nada mais é como a compreensão de Sarlet (2001) numa qualidade que é intrínseca do ser humano.

A menção exteriorizada por Sarlet, se encontra concomitantemente na relação que as normas vinculadas a proteção dos Direitos Humanos, traz a exata consonância entre a sua dignidade que orienta a assunção dos seus direitos, basicamente a dignidade tem o acompanhamento latente dos direitos, e, portanto, vice e versa, ou seja, não tem como definir quais os direitos, se estes não estiverem afirmados em face a dignidade do homem.

A necessidade na promoção concatenada a produção de efeitos tendo como pano de fundo os Direitos Humanos, o seu surgimento trouxe ao ordenamento jurídico de plano internacional que viesse concretizar um conteúdo pairando na eficácia em tutelar os direitos inerentes a condição humana considerando então uma previsibilidade jurídica (MORAES, 2002).

Tendo em vista a consonância e a albergagem desse sistema tanto no mundo quanto no Brasil, a comunidade internacional preconizou uma instancia em definitivo postulando mediante a toda a esfera mundial a validação dos direitos concebidos em aperfeiçoar a dinâmica intrínseca aos Direitos Humanos de forma concisa a sua necessidade (BOBBIO, 1992).

Proporcionando um conteúdo que tange na evolução dos Direitos Humanos, é sobretudo o seu primeiro momento após as barbáries ocorridas na Segunda Guerra Mundial nos anos de 1939 a 1945. Dentro desta concepção a inquietude das nações foi fortalecido em promover mediante ao histórico acontecimento o passo inicial que re-

presentasse para toda a comunidade global não somente a valoração dos Direitos Humanos, mas também a compreensão de que não tem nada mais valioso que o ser humano, e, por conseguinte seus direitos, portanto os Direitos Humanos (SILVEIRA; CONTIPELLI; 2008).

Essa ideia tem a premissa na qual a valoração é concebida em que a dignidade da pessoa humana supõe mediante a essa nova graduação, contextualizando uma orientação disponibilizada em erigir a um patamar acima, ou mesmo um novo conteúdo, em face a necessidade e a imperiosidade do ser humano como parte integrante de toda a comunidade mundial (SILVEIRA; CONTIPELLI; 2008).

Após a DUDH, um contexto histórico bastante pertinente é a ideia de Igualdade, Liberdade, Solidariedade e Fraternidade, temas evocado desde o século XIX na Revolução Francesa, ou seja, mais de um século e meio antes, todavia assumindo uma espécie de universalização dos direitos entendidos como humanos (SILVEIRA; CONTIPELLI; 2008).

Notoriamente essa universalização demonstra os Direitos Humanos como elemento preponderante em toda a sociedade, dimensionado como pilar que vem a postular todos os demais direitos compreendidos num determinado organismo jurídico. Logo a fundamentação dos Direitos Humanos, nada mais é que a correspondência e a garantia de que todos os direitos fundamentais venham restar balizados em face a dignidade da pessoa humana, e assim, a contento os direitos, que estão relacionados aos Direitos Humanos.

Dada a importância e a premissa apresentada, a partir dos pressupostos ressaltando que os Direitos Humanos têm sua essência fundamentada em tratar de todo o aparato universal que por sua vez é ligado com o teor protetivo relacionado ao escopo concernente a dignidade da pessoa humana.

3. Seguridade Social

A Seguridade Social remonta no Brasil desde basicamente o século XVI nos meados após o descobrimento, mais precisamente no ano de 1543 em que pode ser mencionado as Casas de Misericórdias que tinham o condão de proporcionar assistência no tocante a prestação de

saúde assistencial e ainda a Marinha veio em postular tanto aos órfãos quanto as viúvas dos seus oficiais benefícios também de ordem assistencial (IBRAHIM, 2015).

Já no século XIX foi criado o MONGERAL - Montepio Geral dos Servidores do Estado proporcionando aposentadoria aos servidores que cumprissem um determinado tempo. Ainda o Decreto 9.912 de 1888, e já no século XX surge o Decreto legislativo nº 4.682 de 1923, popularmente denominado de Lei Eloy Chaves, que institui a Previdência e a Seguridade Social, e no ano de 1988 é promulgada a Constituição Federal de 1988 com um apreço substancial a previdência e seguridade (IBRAHIM, 2015).

Evocando uma breve definição consoante a Seguridade Social, Godoy (2015, p. 36) destaca a seguinte compreensão: "é um conjunto de princípios, normas e instituições, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da Sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social". Corroborando, Ibrahim (2015) informa que se trata de um compendio formado pelo ente estatal e podendo ser por entes privados como uma espécie de rede que tem a finalidade de proteger determinado grupo, que por sua vez contribui para isso gerando benefícios disponíveis que estão em afinco proporcionando a manutenção da vida com dignidade deste grupo.

Ademais a Seguridade Social traz consigo dois elementos bastante intrínsecos o primeiro a Saúde e a Assistência Social, nesse sentido é revelado no artigo 194 do texto constitucional de 1988 que remete a Seguridade Social integrando a Previdência Social – para que não haja confusão – em que a previdência é tenuemente pertencente a seguridade ao que dimensiona o artigo citado:

> Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. (BRASIL, 1988)

Todavia a Seguridade Social é relacionada aos fatores destinados, e contendo a previdência e a assistencial, entretanto essa nomenclatura

somente veio a ser utilizada a partir da constituição de 1988 tendo um capítulo todo que evidencia essa matéria.

3.1 Percepção a partir do texto constitucional de 1988

Sabendo que a seguridade veio a ser diretamente expressa no bojo promulgado pelo legislador constituinte de 1988 é olvidável demonstrar uma breve exposição sobre o tema nas constituições anteriores a Constituição Cidadã. Na primeira constituição do Brasil datada do ano de 1824 o artigo 179, e inciso XXXI menciona sobre a possibilidade de socorro na forma pública como pode ser vislumbrado *in litteris*: *"Art. 179 (…) XXXI. A Constituição tambem garante os soccorros publicos."* (BRASIL, 1824).

Ainda neste momento da Carta de 1824 deve ser lembrado sobre o MONGERAL, no segundo momento é verificada a Constituição de 1891 nos artigos 29 e 79-A, a denominação consoante a aposentadoria, e concomitante ao período da vigência do texto constitucional de 1891, se tem o já mencionado Decreto legislativo nº 4.682 de 1923.

No século XX a carta de 1934 condiciona no seu artigo 5º, mais precisamente no inciso XIX, alínea "c" a competência pertinente ao estabelecimento da Assistência Social é privativa da União, propor a legislação (BRASIL, 1934). Na Constituição de 1937 surge o termo Previdência Social como uma espécie similar de Seguro Social como enfatiza Kertzman (2010), e a Constituição de 1946 traz diretamente a denominação de Previdência Social extinguido a terminologia Seguro Social.

No ano de 1967 surge o Decreto-Lei 72/66, que criou o INPS (Instituto Nacional da Previdência Social) tendo orientação do legislador constituinte de 1967, dois anos após a Emenda Constitucional de 1969 altera o texto de 1967, e no ano de 1988 o termo seguridade social foi colacionado pela primeira vez e contendo a divisão em três elementos, a Saúde, a Previdência e a Assistência Social ao escopo do artigo 194 do texto de 1988 (KERTZMAN, 2010, p. 42).

A partir do texto promulgado por meio da Constituição Federal de 1988 Ibrahim (2015) assevera que o Estado tendo o viés concatenado no bem-estar da sociedade de forma geral é uma característica total-

mente intrínseca e peculiar do legislador constituinte de 1988. Tendo o viés da Seguridade Social a Constituição Federal de 1988 várias normatizações foram colacionadas na regulamentação brasileira destinadas ao atendimento desta nuance que compatibiliza a Seguridade Social como um todo (IBRAHIM, 2015).

3.2 Saúde

Tendo a configuração encontrada no escopo do artigo 194 do texto constitucional de 1988 a Saúde é visualizada como primeiro item concernente aos direitos assegurados pela Seguridade Social. A Saúde conforme insta na definição contida na Constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS) é: "A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social (...)" (OMS, 1946).

Consoante a estas linhas de compreensão a Constituição Federal de 1988 deixa clarividente no artigo 196 a saúde é um direito de todos (BRASIL, 1988). Dentro dessa premissa Carvalho (2005) acentua que a saúde – nesses termos – condiciona e exterioriza como direito direto convencionado pelo ente estatal que exsurge além da promoção realizada por meio da execução de seus serviços públicos, ou seja, deve compreender a adoção de políticas tanto em âmbito econômico quanto social para que a população em geral, tenha a assistência à saúde – quando vir a adoecer – mas prioritariamente que se tenha ações que em suma evitem o risco da doença.

No entendimento advindo da elucidação de Carvalho (2005) o Poder Público por sua vez, na atenção a Seguridade Social tende em concorrer para a proteção da saúde da população, advindo da prevenção, da própria proteção e quando necessário da recuperação.

3.3 Assistência Social

A previsibilidade enunciada no artigo 194 da Constituição Federal de 1988 o segundo elemento do tripé compatibilizado na Seguridade Social – por assim dizer – é a Assistência Social, que não é diferente no tocante a sua competência, que é do ente estatal, como um dever e que não é convencionado a contribuição.

Logo é destinada a qualquer cidadão que venha a necessitar, haja vista deve conter a direção de proteger a família de maneira ampla, albergando desde a maternidade até a velhice, promovendo o amparo, a integração, habilitação e reabilitação, ao que assevera o artigo 203 do texto constitucional de 1988.

Reforçando Martinez (1992, p. 99) informa que a Assistência Social vem a ser um conjunto de atividades, podendo ser estatais e mesmo particulares com a finalidade "do atendimento dos hipossuficientes, consistindo os bens oferecidos em pequenos benefícios em dinheiro, assistência à saúde, fornecimento de alimentos e outras pequenas prestações".

3.4 Previdência Social

O terceiro elemento disponível a Seguridade Social é a Previdência Social, que ainda é dividida em dois regimes, dentro desta nuance é o elemento mais complexo da Seguridade Social. Na configuração desta complexidade a Previdência é sobretudo de caráter contributivo como regulamenta o artigo 201 do texto constitucional (BRASIL, 1988). A sua funcionalidade está em garantir efetivamente benefícios para o contribuinte, como assiste o autor na sua locução compreendida abaixo acerca da Previdência Social como uma:

> (...) conquista consagrada com o advento das constituições sociais e consolidada a partir da implantação do Estado social. Manifesta-se como um direito fundamental social que assegura aos seus beneficiários, mediante pagamento de determinada contribuição, os meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente, através de certos benefícios (...). (CUNHA, 2010, p. 967).

Logo, sendo uma espécie de ação preventiva para que o trabalhador no futuro, ou mesmo, quando na ocorrência de algum infortúnio, este não venha a restar desamparado, tendo então a Previdência Social

com a finalidade de promover o atendimento de no mínimo suas necessidades básicas (CASTRO; LAZZARI, 2006).

3.5 Regimes da Previdência Social

Preliminarmente: "A Previdência Social Brasileira é um patrimônio do trabalhador e sua família. Transformou-se ao longo das últimas oito décadas, em um complexo e abrangente sistema de proteção social, com significativa cobertura de riscos sociais" (BRASIL, 2009, p. 7). Como foi mencionado a Previdência Social é dividida em dois regimes, um o Regime Geral e outro o Regime Próprio os quais seguem discriminados na sequência da pesquisa.

3.5.1 Regime Geral

O Regime Geral é colacionado no artigo 201 da Constituição Federal de 1988 que tem o caráter contributivo, e por sua vez a filiação é de caráter obrigatório tendo o direcionamento de suprir evento como doença, invalidez, óbito e idade avançada. Ainda vem a proteger a maternidade, desemprego, atendimento como salário-família e auxílio reclusão.

Martins informa que o Regime Geral da Previdência Social tem o condão de assistir duas nuances, uma os benefícios e outra os serviços. A primeira nuance elencada, os benefícios, são em suma valores pecuniários pagos aos segurados e na sua falta a seus dependentes. Já os serviços compreendem uma espécie de caráter imaterial que é disponibilizado ao segurado, como a possibilidade de habilitação e ou reabilitação profissional, assistência médica e social (MARTINS, 2009).

3.5.2 Regime Próprio

O Regime Próprio da Previdência é direcionado exclusivamente aos servidores públicos como informa Dahas (2011, p. 211): "O Regime Próprio de Previdência é o sistema de previdência, estabelecido no âmbito de cada ente federativo, que assegure, por lei, a servidor titular de cargo efetivo, (...)". Diferente do Regime Geral, o próprio

é somente colacionado aos servidores públicos, federais, estaduais ou municipais.

Nesta premissa o Regime Próprio da Previdência e o Regime Geral tem na sua diferenciação mais latente os beneficiários ou segurados e a gerencia, no próprio o segurado são servidores púbicos tendo como gerenciador os entes personificados podendo ser a União, ou os Estados ou Municípios.

Por outro lado, o Regime Geral é destinado ao Instituto do Seguro Social (INSS), entretanto na dinâmica evidencia na propositura da pesquisa tangente nos crimes e nas fraudes, as maiores ocorrências são visualizadas no Regime Geral, ou seja, junto ao INSS.

4. Crimes contra a Seguridade Social

Tendo em vista a apresentação contida no capítulo anterior consoante a um breve introdutório acerca da Seguridade Social que tem a composição da Saúde, Assistência Social e a Previdência – conforme enunciado do artigo 194 do texto constitucional – no último tópico que elenca a Previdência foi vislumbrado dois tipos de regimes, o primeiro o Geral que é correspondente a grande maioria dos brasileiros, perfazendo a iniciativa privada e na atenção remetida ao INSS, o segundo é o Regime Próprio em que se destaca os servidores públicos.

Os crimes e as fraudes em torno da Seguridade Social e concomitantemente com a Previdência Social estão colacionados – de primeiro plano – no rol do advento da Lei nº 3.087 de 1960, entretanto a regulamentação jurídica ainda encontra correspondência nos seguintes diplomas: Lei nº 8.137 de 1990; Lei nº 8.212 de 1991 e a Lei nº 9.983 de 2000.

a) Apropriação indébita previdenciária

Este crime foi trazido por meio da Lei nº 9.983 de 2000 acrescentando no Código Penal o artigo 168-A que apresenta a seguinte disposição: "Art. 168-A. Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou

convencional: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa". (BRASIL, 1940)

A apropriação indébita aqui destaca consiste basicamente quando ou do repasse ou do recolhimento em face a prazo que é estabelecido para a prestação da contribuição destinada a Previdência Social – isso na pessoa que tem a obrigatoriedade de efetuar o referido recolhimento – e por sua vez faz o desconto do segurado, dentro deste liame se trata de apropriação indébita.

No tocante as características desse tipo são destacadas como conduta omissa própria que é traduzida pelo ato negativo do pagamento; outra é a configuração do dolo, ou seja, é exigida a comprovação do dolo. No tocante aos sujeitos o passivo vem a ser o que tem o prejuízo pela negativa da contribuição, logo o ente público sendo assim o Estado, o sujeito ativo é o que pratica a ação constante no artigo 168-A (IBRAHIM, 2015).

b) Inserção de dados falsos no sistema informatizado previdenciário

Esta fraude ou crime é consoante a previsibilidade contida no Art. 313-A do Código Penal incluído também Lei nº 9.983 de 2000 que insta:

> Art. 313-A: Inserir ou facilitar, o funcionário autorizado, a inserção de dados falsos, alterar ou excluir indevidamente dados corretos nos sistemas informatizados ou bancos de dados da Administração Pública com o fim de obter vantagem indevida para si ou para outrem ou para causar dano:
>
> Pena – reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa. (BRASIL, 1940)

Todavia, conforme informa Ibrahim (2015) os delitos cometidos no âmbito da informática têm uma notoriedade hodierna no tocante a apreciação do legislador estatal, haja vista que o Estado por sua vez tem a utilização de mecanismos informatizados, e quan-

do for verificada a ocorrência de fraudes é impreterível a averiguação de resposta à altura.

A inserção de dados falsos no sistema informatizado previdenciário é um crime com característica de próprio, comissivo e formal, pois somente a figura do agente que é funcionário público tem a possibilidade de fazer a referida inserção (IBRAHIM, 2015).

c) Modificação ou alteração não autorizada de sistema de informação

Essa modalidade de fraude é constatada no escopo do Art. 313-B do Código Penal, que pode ser vislumbrado: "Art. 313-B: Modificar ou alterar, o funcionário, sistema de informações ou programa de informática sem autorização ou solicitação de autoridade competente: Pena – detenção, de 3 (três) meses a 2 (dois) anos, e multa" (BRASIL, 1940).

A representatividade do crime aqui dimensionado tem na menção de Castro e Lazarri (2006, p. 496) que: "inserção de dados falsos em sistema de informações", nesse sentido tem então a possibilidade configurada de agente deste tipo criminal o funcionário público, embora deve ser frisado a existência taxativa de uma diferença entre o crime no tópico anterior, isso porque entende-se a ausência de dolo específico.

d) Sonegação de contribuição previdenciária

O mencionado crime tem sua previsão legal postulada no artigo 337-A do Código Penal que trata ou do ato de suprimir ou mesmo da redução da contribuição previdenciária, podendo ser na folha de pagamento da empresa, ou do lançamento de títulos e ainda a omissão mesmo que parcial.

A sonegação da contribuição previdenciária é caracterizada por se tratar de uma conduta omissiva e própria, Ibrahim (2015, p. 472) acentua:

> Neste caso, tem-se crime material, já que o resultado compõe o tipo, pois é necessária a supressão ou redução de contribuição social para a sua materialização. Não obstante, as condutas são omissivas, assim, como na apropriação indébita previdenciária.

Ademais é impreterível a caracterização de dolo – logo não é admitida a modalidade culposa – e são apresentados como sujeito passivo o próprio Estado tendo como pessoalidade a Previdência Social Pública e como sujeito ativo, o responsável pelo cumprimento da obrigação contida em realizar o pagamento da contribuição previdenciária.

e) Falsificação de documento público

O crime aqui dimensionado é inserido no rol do Código Penal no artigo 297 que reza: "Art. 297. Falsificar, no todo ou em parte, documento público, ou alterar documento público verdadeiro: Pena - reclusão, de dois a seis anos, e multa". (BRASIL, 1940).

A sua realização é consoante na falsidade documentação de âmbito previdenciário que possa caracterizar pela inserção de dados em itens como: folha de pagamento; ou na Carteira de Trabalho que venha a postular informação falsa mediante a Previdência Social; documento contábil (IBRAHIM, 2015).

Na sua caracterização o crime de falsidade documental é ação comissiva uma vez que atende a forma tentada, mas também é na forma omissiva e própria, ainda o crime é material, com a exigência da formalidade do dolo e não admitida a modalidade culposa (IBRAHIM, 2015).

f) Estelionato previdenciário

O crime aqui destacado é colacionado no escopo do artigo 171 e parágrafo 3º do Código Penal e concomitante com a Súmula 24 do Superior Tribunal de Justiça, a qual segue informada: "Súmula 24, STJ: Aplica-se ao crime de estelionato, em que figure como vítima a entidade autárquica da Previdência Social, a qualificadora do §3º do art. 171 do Código Penal" (STJ, 1991).

Exemplificando, Kertzman (2010, p. 322), "um exemplo clássico desta conduta criminosa no âmbito dos seguros em geral é a do segurado que pratica autolesão com a finalidade de obter o benefício previdenciário". Considerando a locução de Kertzman nessa modalidade criminosa efetuada a Previdência Social o estelionato exsurge basicamente na entrega de forma voluntária – da coisa pela vítima –

exclusivamente tendo a fraude que é empregada ou utilizada pelo estelionatário.

Na mesma égide Gomes (2014) reitera que o crime de estelionato tem a exata configuração onde o sujeito ativo tem por meio de sua ação a obtenção de vantagem de ordem ilícita, na linha do estelionato previdenciário essa vantagem é direcionada ao desfavor constatado no prejuízo da Previdência Social, pela fraude executada.

5. Impactos na Administração Pública

A Seguridade Social em decorrência da Constituição Federal de 1988 foi elencada a partir de dois pressupostos, uma na criação do Estado Democrático de Direito e na nomenclatura do texto constitucional no escopo do mundo jurídico, a saber a denominação de Constituição Cidadã.

A gama de direitos observados pelo legislador constituinte condicionou um caráter e um apreço em que a carta constitucional percebe e elenca a isonomia como garantidora de todos os direitos ali positivados, ademais, e precipuamente albergando de forma prioritária a dignidade do cidadão brasileiro. Dentro dessa linha a Seguridade Social é coadunada exclusivamente a manutenção da sociedade uma vez que a sua assistência deve ser prestada a todo e qualquer cidadão que dele venha necessitar, isso tendo em face a participação da sociedade com o próprio financiamento – em tese – advindo de si mesma.

Nesse interim a Seguridade Social tem em suma o seu financiamento se dá por meio das contribuições efetuadas pelos trabalhadores, empregadores e até mesmo os autônomos, ao órgão competente, haja vista o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Ainda a Seguridade Social tem a previsibilidade de ser uma fonte da qual emana o custeio da Administração Pública (MEIRELLES, 2009).

Considerando essa tendência o legislador constituinte afirma que a Seguridade Social é basicamente a ação do Estado em favor da sociedade por meio da contribuição prestada pelo seu próprio elemento constitutivo, o povo ou a sociedade. Todavia e mediante a atenção concatenada aos impactos que os crimes e as fraudes à Previdência, acarretam em torno de toda a Administração Pública, ela

sofre demasiadamente de severos prejuízos decorrentes destes atos abusivos e criminosos.

Atualmente a Previdência tem gastado cifras acima dos 55 bilhões de reais anuais com fraudes, numa afirmação estimada pelo Tribunal de Contas da União, ainda um indicador de que rombos na Previdência são configurados como empecilhos de crescimento do país, somente no ano de 2017 mais de 185 bilhões de reais seriam necessários para colocar as contas em ordem, ou seja, um déficit bastante considerável (VALENTE, 2017).

O déficit previdenciário mencionado acima pode ser visualizado por meio dos seguintes números, a arrecadação tange no patamar de R$ 374 bilhões, entretanto, as despesas ultrapassam os R$ 559 bilhões. No Estado de Mato Grosso do Sul uma das fraudes constatadas que desviaram cifras astronômicas da Previdência foi realizada por advogados que montaram uma agência de adoção – de crianças de origem indígena – faziam a adoção para então injetar por benefícios requisitados a essas crianças que por sua vez não tinha direito (VALENTE, 2017).

Destarte os impactos que são vislumbrados na Seguridade Social e concomitantemente na Previdência Social não têm o condão somente de caráter financeiro, vai mais além, logo é constatado no entorno do foco direcionado pelo legislador constituinte na obrigatoriedade do Estado em manter a sociedade pela Administração Pública. Deste modo esse impacto é pontuado demasiadamente de forma a atingir um aparato fundado na questão social.

Portanto na sua funcionalidade precípua a Previdência Social no que é concernente o seu objetivo primordial tem por conta das fraudes e dos crimes realizados contra a Previdência o impacto de ordem social, em que o Estado não consegue fornecer com dignidade os anseios da sociedade em geral.

Deste modo a ineficiência da Seguridade Social e da Previdência Social em face as fraudes e crimes constatam efusivamente no déficit previdenciário, tendo que no enfoque de Meirelles no papel do ente estatal e administrar o bem da coletividade em geral, o impacto mais contundente acarretado pelas fraudes e crimes contra a Seguridade Social e a Previdência Social é basicamente em proporcionar a ineficiência estatal no tocante a Administração Pública.

6. Conclusão

Na pretensão evocada na pesquisa aqui desenvolvida que traz a pertinência dos crimes e fraudes realizados contra a Seguridade Social, é impreterível dialogar que no tocante que esse sistema tem a finalidade exclusiva em garantir os benefícios corolários aos trabalhadores em geral. No escopo do texto constitucional de 1988 as garantias que são ali encontradas são correlacionadas com pressupostos referentes a isonomia e a dignidade da pessoa humana, que por sua vez reforçam a Seguridade Social um *plus* em face a sua existência e finalidade.

Ademais a Seguridade Social e a Previdência Social é basicamente um sistema que tem na sua formação um programa de contribuição efetuado por meio dos seus segurados para que em momento oportuno se tenha a garantia de benefícios relacionados a sua contribuição. A Previdência Social como foi mencionado na pesquisa é pertencente a Seguridade Social, assim como a Saúde e a Assistência Social.

Todavia, e na remessa a esta finalidade, a pesquisa manteve o direcionamento de demonstrar o impacto que os crimes e as fraudes cometidos contra a Seguridade Social e concomitante a Previdência Social geram no próprio sistema e de igual modo em toda a Administração Pública – naquela finalidade exteriorizada – em garantir os benefícios disponibilizados a sociedade.

Considerando este viés o sistema previdenciário por sua vez, e hodiernamente, se encontra totalmente deficiente, ineficiente e falido, isso em decorrência aos inúmeros problemas relacionados com os referidos crimes e fraudes que fazem uma dilapidação neste patrimônio, e, por conseguinte se a Administração Pública não consegue conferir o interesse público, é latente a observação de que ocorre também um viés negativo ao que tange sobre os Direitos Humanos.

Conclusivamente, essa premissa é caracterizada em suma na promoção da saúde, da assistência social e da previdência social que são direitos consumados pela legislação pátria, tendo a nuance de que os crimes contra a Seguridade Social e as fraudes trazem consigo considerável prejuízo ao erário público, é inevitável afirmar a ineficiência em promover tais direitos, sobretudo se trata de uma latente afronta aos

Direitos Humanos, concatenados com a Dignidade da Pessoa Humana, que recai diretamente sobre os já mencionados direitos.

Referências

BOBBIO, Norberto. ***A era dos direitos.*** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL, **Constituição Política do Império do Brasil de 1824.**

_____, **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891).**

_____, **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934).**

_____, **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934).**

_____, **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937).**

_____, **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946).**

_____, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.**

_____, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

_____, **Decreto legislativo nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Crea, em cada uma das emprezas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos ernpregados.

_____, **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal.

_____, **Decreto 9.912, de 24 de março de 1888.**

_____, **Decreto-Lei 72, de 21 de novembro de 1966.** Unifica os Institutos de Aposentadoria e Pensões e cria o Instituto Nacional de Previdência Social.

_____, Superior Tribunal de Justiça. **STJ - Súmula 24.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 16 maio 2007. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=237.284&seo=1>. Acesso em: 06/06/2020.

_____, Ministério da Previdência Social do. **Previdência social:** reflexões e desafios. Brasília: MPS/SPPS, 2009. (Série Debates).

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional:** Teoria do Estado e da Constituição. 11 ed. Belo Horizonte: Del Rey, p. 816-817, 2005.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário.** 7 ed. São Paulo: LTR, 2006.

CUNHA, Dirley**. Curso de Direito Constitucional**. 4 ed. Salvador: JusPODVM. 2010.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. **O regime próprio de previdência social criado pela lei 9.717/98 e suas diversas inconstitucionalidades**. Disponível em: http://jusvi.com/artigos/19177. Acesso em: 06/06/2020.

GODOY, Fabiana Fernandes de. **Manual Prático da Advocacia Previdenciária**. 6ª ed. São Paulo, JH Mizuno, 2015.

GOMES, Luiz Flavio. **Crimes Previdenciários.** 2ª ed. Ver., atual. e ampl. - São Paulo, Revista dos Tribunais, 2014.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário.** 20ª ed. - Rio de janeiro: Impetus, 2015.

KERTZMAN, Ivan. **Curso de Direito Previdenciário**. 7º ed. Salvador: Juspodivm, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 10 ed., São Paulo: Atlas, Série Fundamentos Jurídicos, 2009.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. A seguridade social na Constituição Federal. São Paulo: LTR, 2 ed., 1992, p.99.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 35 ed. Atual. São Paulo: Malheiros, 2009.

MORAES, Alexandre de. ***Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência.*** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

OMS, Organização Mundial da Saúde. ***Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946.*** *In USP – Universidade de São Paulo. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Disponível em: http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html. Acesso em: 10/07/2020.*

PIOVESAN, Flávia. ***Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.*** São Paulo: Saraiva 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVEIRA, Vladmir Oliveira; CONTIPELLI, Ernani. **Direitos Humanos Econômicos na perspectiva da Solidariedade:** desenvolvimento integral. In: XVI Encontro Nacional CONPEDI, 2008, Salvador - BA. Anais XVI Encontro Nacional do CONPEDI, 2008.

VALENTE, Gabriela. **Previdência gasta R$ 56 bilhões por ano com fraudes e erros, estima TCU. Publicado em:** 20/08/2017 - 04:30. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/previdencia-gasta-56-bilhoes-por-ano-com-fraudes--erros-estima-tcu-21725551> Acesso em: 10/07/2020.

ARTIGOS – TRABALHO

REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO FUNDAMENTAL AO ACESSO À JUSTIÇA

Daniel Luiz Pitz

Introdução

Este artigo acadêmico tem por objetivo analisar possíveis inconstitucionalidades nos artigos 790, §3, §4, 790 – B, caput, §4 e 844 §2, §3 da Lei nº 13.467/2017, em face do artigo 5º, incisos XXXV e LXXIV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88.

Os artigos supracitados da Reforma trabalhista tratam sobre: a nova regra para se obter a gratuidade de justiça, a possibilidade de pagamento de custas processuais como condição para o ingresso de uma nova ação trabalhista caso o Autor injustificadamente falte a primeira audiência e uma possível condenação ao pagamento de honorários periciais de sucumbência na justiça do trabalho. Dessa forma, analisar-se-á a constitucionalidade desses artigos frente o direito ao acesso à justiça consagrado pelo artigo 5º da CRFB/88.

Um Estado democrático de direito pressupõe a existência de amplo e irrestrito acesso à justiça. Com base no exposto, a problemática que envolve o acesso à justiça dos trabalhadores no país possui como base a seguinte questão: Quais são as principais mudanças ocorridas pela Reforma Trabalhista no acesso à justiça que divergem com a CRFB/88?

As discussões e o estudo sobre o acesso à justiça, estão inseridas no contexto nacional e internacional devido a importância de garantir esse direito fundamental para possibilitar a efetivação e a materialização de todos os demais direitos previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

Para a realização dessa pesquisa, será utilizado o método qualitativo e a técnica de pesquisa bibliográfica em fontes primárias e secundárias.

Na primeira parte deste estudo expõem-se os aspectos gerais e teóricos do acesso à justiça, apresentando a análise feita pelos autores Mauro Cappelletti, Bryant Garth e Boaventura de Sousa Santos.

Logo após, aborda-se sobre o direito fundamental do acesso à justiça previsto pela CRFB/88 e explora-se o processo de atuação dos Sindicatos na garantia do acesso à justiça no Brasil.

Por fim, faz-se uma análise da constitucionalidade dos artigos mencionados alterados pela Reforma trabalhista em face do artigo 5º da CRFB/88, trazendo os possíveis impactos ocasionados por essa mudança no acesso à justiça do trabalho.

1. Aspectos gerais do acesso à justiça

As iniciativas de democratização do acesso à justiça têm sido objeto de observação por diversos pesquisadores do campo das ciências humanas e jurídica em geral, dedicando suas análises à compreensão do fenômeno do direito e suas formas de organização social e cultural.

Para tratar sobre o tema acesso à justiça é importante debruçar-se sobre a obra de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, denominada Acesso à justiça. A importância do tema é defendida pelos mencionados autores:

> *O direito ao acesso efeito à justiça tem sido progressivamente reconhecido como sendo de importância capital entre os novos direitos individuais e sócias, uma vez que a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para sua efetiva reinvindicação. O acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídica moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar direitos de todos.*

Cappelletti e Garth (1988) definem as três ondas de acesso à justiça expondo que a primeira tem como principal característica a expansão

da oferta de serviços jurídicos aos setores pobres da população; a segunda trata da incorporação dos interesses coletivos e difusos, o que resultou na revisão de noções tradicionais do processo civil; a terceira onda, conhecida como "abordagem de acesso à Justiça", inclui a Justiça informal, o desvio de casos de competência do sistema formal legal e a simplificação da lei.

A "terceira onda" de reforma inclui a advocacia, judicial e extrajudicial, seja por meio de advogados particulares ou públicos, mas vai além. Ela centra sua atenção no conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas (CAPPELLETTI E GARTH, 1988).

Para Mario Gryszpan (1999), a terceira onda

> [...] decorreu e, ao mesmo tempo, englobou as anteriores, expandindo e consolidando o reconhecimento e a presença, no Judiciário, de atores até então excluídos, desembocando num aprimoramento ou numa modificação de instituições, mecanismos, procedimentos e pessoas envolvidos no processamento e na presença de disputas na sociedade.

Na visão dos autores Albiston e Sandefur é destacado políticas públicas de acesso à justiça para a sociedade como um todo, visando entender como as pessoas pensam e agem sobre suas experiências potencialmente judicializáveis, enquadrando o acesso à justiça como uma questão universal. Esses autores defendem que a investigação dos determinantes das barreiras de acesso deve considerar não apenas variáveis socioeconômicas, mas também os significados sociais construídos em torno da reivindicação de direitos, como a identidade estigmatizada dos requerentes ou a dificuldade de compreender um conflito como um problema legal, passível de solução jurídica (ALBISTON; SANDEFUR, 2013, p. 119-120).

Já na obra de Boaventura de Sousa Santos (2008) apresenta-se uma concepção atual, democrática e inovadora do acesso à justiça no século XXI, sendo necessário contextualizá-lo nas concepções de crise da Justiça e nas propostas de reforma judicial para sua maior compreensão.

Por sua vez, tais concepções estão articuladas com o contexto de crise do Estado-providência. Portanto, a discussão sobre o acesso à justiça é indissociável da caracterização de crise do Estado-providência.

A proposta de reconstrução do conceito de acesso à justiça em Boaventura de Sousa Santos (2008) parte da integração de seis eixos: o protagonismo judicial (que pode ser hegemônico ou contra-hegemônico), a dialética da atuação da Justiça entre o protagonismo e a rotinização dos litígios, a identificação de litígios invisíveis e invisibilizados pelo sistema, as iniciativas inovadoras de garantia do acesso à justiça, conceituada como sociologia das emergências, o papel do ensino jurídico na formação dos principais atores do sistema de justiça, e, a justiça democrática de proximidade.

É neste sentido que no século XXI, após o Brasil ter passado pela chamada Reforma do Judiciário, com a Emenda Constitucional 45, com a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), passado por reformas na legislação processual, ultimadas agora com a promulgação do novo Código de Processo Civil, é urgente e necessária a rediscussão do conceito de acesso à justiça, que, deve ser redefinido como "acesso aos direitos e à justiça". Os paradigmas tradicionais de acesso à justiça encontram-se esgotados. É necessária a reinvenção do conceito, o que pode ser feito, através da obra de Boaventura de Sousa Santos (2008).

2. O direito fundamental ao acesso à justiça

A garantia de acesso à justiça está prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB, no artigo 5°, inc. XXXV, o qual dispõe que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". É, portanto, uma garantia fundamental, inerente a todo ser humano que se submeta à ordem jurídica brasileira (BRASIL, 1988).

Além disso, é importante ressaltar que o artigo 8° da Declaração Universal dos Direitos do Homem, tratado do qual o Brasil é signatário, expõe que "todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei" (BRASIL, 1948).

Dessa forma, notório se faz que a garantia de acesso à justiça deve ser estendida a todos, inclusive aos imigrantes e refugiados ainda que não estejam em seu território pátrio.

No Brasil, sem dúvida a CRFB/88 inaugurou uma nova fase ao cenário jurídico brasileiro no que tange as garantia dos direitos fundamentais, rompendo com o passado autoritário da ditadura militar e propondo um novo futuro em favor da redução das desigualdades sociais, da democracia e a dignidade da pessoa humana (MARMELSTEIN, 2008, p. 66).

De acordo com Manoel Gonçalves Ferreira Filho (2004, p. 99), as principais diferenças da CRFB/88 de 1988 para as Constituições anteriores são:

> Em primeiro lugar, ela enumera os direitos e garantias fundamentais logo num Título II, antecipando-os, portanto, à estruturação do Estado. Quis com isso marcar a preeminência que lhes reconhece. Em segundo lugar, nesse Título II, no capítulo inicial enuncia o que chama de "direitos e deveres individuais e coletivos", enquanto no seguinte trata dos "direitos sociais", para nos subsequentes reger as questões concernentes à nacionalidade, aos direitos políticos e, a final, aos partidos políticos. Mas, em terceiro lugar, deve-se registrar que noutros pontos da Constituição são apontados direitos fundamentais, como é o caso da seção relativa às limitações do poder de tributar. Qual o critério que ditou essa distribuição de assuntos, ninguém sabe. Questão de técnica – dir-se-á – ou de falta de técnica, o que é mais provável.

A CRFB/88 brasileira, no Título I, ressalta os princípios fundamentais que se referem à existência jurídica e à estrutura do Estado, adiante articula o princípio da dignidade humana que é "condição de existência lógica do próprio Direito, na medida em que este é constituído *hominem causa,* como também os valores sociais do trabalho, da livre-iniciativa e o pluralismo jurídico (PENTEADO FILHO, 2012, p. 34-35).

Portanto, a CRFB/88 propõe não apenas declarar direitos, mas sim efetiva-los, gerando por consequência com o passar dos anos uma trans-

formação de pensamento nos juristas brasileiros, onde podemos notar na Doutrina e nas jurisprudências, uma preocupação maior na garantia desses preceitos fundamentais (MARMELSTEIN, 2008, p. 69).

Outro ensinamento de George Marmelstein (2008, p. 212-213), aborda que os dizeres do caput do art. 5º da CRFB/88 não são totalmente inclusivos, pois retrata que são garantidos direitos fundamentais aos "brasileiros e estrangeiros residentes no País", deixando de incluir os estrangeiros que não residem no Brasil. Todavia, apesar de se silenciar sobre, é necessária uma interpretação conjunta ao princípio da dignidade da pessoa humana, que "pretendeu atribuir direitos fundamentais a todos os seres humanos, independente de nacionalidade".

Dessa forma, vale ressaltar a ementa exarada pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região, que reconheceu um dos direitos fundamentais brasileiros, o direito a saúde, a um estrangeiro que se encontrava em situação irregular no Brasil:

> SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE. TRANSPLANTE DE MEDULA. TRATAMENTO GRATUITO PARA ESTRANGEIRO. ART. 5º DA CF. O art. 5º da Constituição Federal, quando assegura os direitos e garantias fundamentais a brasileiros e estrangeiros residentes no País, não está a exigir o domicílio do estrangeiro. O significado do dispositivo constitucional, que consagra a igualdade de tratamento entre brasileiros e estrangeiros, exige que o estrangeiro esteja sob a ordem jurídico-constitucional brasileira, não importa em que condição. Até mesmo o estrangeiro em situação irregular no País, encontra-se protegido e a ele são assegurados os direitos e garantias fundamentais. Agravo improvido. (TRF-4 - AG: 32610 PR 2005.04.01.032610-6, Relator: VÂNIA HACK DE ALMEIDA, Data de Julgamento: 29/08/2006, TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 01/11/2006 PÁGINA: 688)

Logo, até um estrangeiro que não resida em território brasileiro, possui também garantias e direitos fundamentais, como nas circunstâncias de um estrangeiro que possua investimentos no Brasil. "Naturalmente, ele é titular de inúmeros direitos decorrentes de sua condição

como direito de propriedade, os direitos tributários, os direitos processuais etc.", sendo capaz de usufrui-los se necessário, sem mencionar um dos direitos fundamentais que é inerente aos estrangeiros não residentes, o direito de asilo político que é consignado pelo art. 4º, inc. X, da CRFB/88 (MARMELSTEIN, 2008, p. 213).

3. A atuação dos Sindicatos no acesso à justiça

É importante ressaltar que o termo "acesso à justiça" deve ser compreendido como acesso à ordem jurídica justa, sendo imprescindível que se observem as regras do devido processo legal, garantindo a participação dos litigantes de forma intensa na formação do convencimento do juiz, pois em muitas ocasiões, o simples "ingressar" não é o bastante para se obter uma justa prestação jurisdicional (OLIVEIRA; LINS; COLARES, 2016).

Portanto, apesar da possibilidade do trabalhador ingressar com ação na Justiça Trabalhista por meio do *jus postulandi*, atuando pessoalmente, sem o auxílio de advogado até o Tribunal Regional do Trabalho, não se pode deixar de estender também o direito relativo à assistência judiciária gratuita e à substituição processual por meio de sindicato, fator que melhor proveria o acesso à ordem jurídica justa, uma vez que a atuação em juízo se tornaria muito mais eficaz do que a atuação pessoal do trabalhador, o qual, geralmente, não possui condições de postular seus direitos de forma plena, dada a falta de conhecimento e técnica (OLIVEIRA; LINS; COLARES, 2016).

Dispõe o artigo 8°, inciso III, da CRFB que "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas" (BRASIL, 1988).

Dessa forma, sob o enfoque constitucional, pode-se afirmar que a CRFB de 1988 fundou a preponderância do princípio da dignidade da pessoa humana no Brasil, ao qual deve ser observada em todas as relações humanas, seja ela no acesso à justiça, no trabalho ou nas demais esferas.

No caso dos hipossuficientes, é concedido ainda a esses trabalhadores o direito de serem representados em ação individual por sindicato, conforme dispõe o art. 791, §1°, da CLT, requerendo em juízo a

assistência judiciária gratuita e podendo ser dispensado do pagamento das despesas processuais se preenchido os requisitos da Lei 5.584/70 (BRASIL, 2017).

No entanto, com a Reforma Trabalhista de 2017 a vinculação do empregado ao sindicato reduziu drasticamente, já que a obrigatoriedade da contribuição sindical pelo trabalhador foi extinta, tornando os sócios dos sindicatos os únicos responsáveis pela sustentação de um sistema de negociação que beneficia a todos os trabalhadores da categoria (BRASIL, 2017).

O Supremo Tribunal Federal em junho de 2018 entendeu por 6 votos a 3 que a extinção do desconto obrigatório da contribuição sindical no salário dos trabalhadores é constitucional (BRASIL, 2018a). Dessa forma, se faz necessário uma reforma sindical, debatida em conjunto com os trabalhadores, objetivando o aprimoramento e o fortalecimento da representação sindical e consequentemente do acesso à justiça, ao qual compõem direitos fundamentais constitucionais.

4. O acesso à justiça do trabalho após a Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista

Após as explanações anteriores, iremos analisar nesta seção as modificações advindas da Reforma Trabalhista que infringiram diretamente o direito ao acesso à justiça e que consequentemente encontram-se em conflito com a CRFB/88.

O primeiro artigo a ser mencionado é o 844 da CLT que estabelece em seu §2 e §3 que:

> ARTIGO 844, 2º e 3º DA CLT
>
> (...)
>
> § 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

> § 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda (BRASIL, 2017).

O artigo 844 da CLT é claro no sentido de que o trabalhador mesmo sendo hipossuficiente e ter o direito ao acesso gratuito à justiça trabalhista, ele poderá arcar com os custos do processo quando ausente de forma injustificada em audiência. No entanto a Lei 1.060/50, que disciplina a assistência judiciária gratuita, não foi revogada e estabelece em seu artigo 9º que "os benefícios da assistência judiciária compreendem todos os atos do processo até decisão final do litígio, em todas as instâncias" (BRASIL, 1950).

De fato, o pagamento das custas de processo arquivado pela ausência do reclamante à audiência como condição para o ajuizamento de nova demanda, não resistem à legislação vigente, na medida em que contraria diretamente não apenas a Lei 1060/50, mas também o direito fundamental de acesso à justiça previsto tanto no art. 5º, quanto no inciso XXIX do art.7º da Constituição, já que essa norma restringe o trabalhador de seu acesso à justiça e coloca o ônus do pagamento em quem tem menos dever de pagá-lo, no caso, o trabalhador (BRASIL, 1988).

Os defensores dessa "reforma" acreditam que com essa mudança prevista no artigo 844 da CLT os trabalhadores estão avaliando melhor o que pedir nas ações, evitando pedidos irresponsáveis e que a impossibilidade de se ter as isenções de despesas processuais não impede nenhum trabalhador de procurar seus direitos, dificultando apenas pedidos controversos (MONTEIRO, 2017).

No entanto, sabe-se que essa afirmação é totalmente inverídica uma vez que diminuiu drasticamente o número de interposições de ações trabalhistas após a reforma promulgada em 2017 e que os trabalhadores passaram a ter maiores dificuldades para acessar a justiça do trabalho, graças a onerosidade econômica e processual (ALAN; MENDONÇA, 2017).

Desse modo, observa-se que o artigo 844 da CLT, após a Reforma trabalhista, infringe diretamente o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição, uma vez que tal condenação prevista no §2 representa violação ao direito de acesso à justiça, sendo sua sanção considerada inconstitucional (GONÇALVES; FREITAS, 2017).

Ainda assim, os artigos 790 §3, §4 e 790-B, caput, §4, da Lei 13.467/2017 estabelecem que:

> **Art.790.** §3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
>
> §4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.
>
> **Art. 790-B**. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
>
> § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

De fato a reforma fomentou o receio no trabalhador diante das restrições e condições impostas, desmotivando que ele ingresse com a ação trabalhista e busque seus direitos, pois quando se fizer necessário provar o alegado por provas periciais, é possível que o trabalhador perca a perícia e tenha que arcar com o próprio custo dela e com os honorários do advogado da empresa (CUBAS, 2018).

Já em comparação com o artigo 5º XXXV e LXXIV da CRFB/88 temos que:

> **Art. 5º** (...)
>
> XXXV, a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

> LXXIV, é prestação do Estado a assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

Dessa forma, o direito a gratuidade de justiça tem sua base firmada na CRFB/88 e não há coerência e fundamento impor ao Estado o dever de assistência judiciaria gratuita sem ele viabilizar a isenção de despesas processuais para aquele reconhecidamente pobre (MIZIARA, 2017, p.6).

É nítido que a Reforma Trabalhista aniquilou com os benefícios da justiça gratuita, infringindo o comando constitucional do art. 5º, LXXIV e XXXV da CRFB/88, pois o legislador retirou os honorários periciais da proteção da gratuidade de justiça.

Além disso, a Súmula 453 do Tribunal Superior do Trabalho é clara no sentido que:

> ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017.
>
> I – A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);
>
> II – No caso de pessoa jurídica, não basta à mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

Para corroborar com o assunto o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, no processo 0001173-86.2018.5.10.0014, tem entendido que:

> DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA
>
> **De início, registre-se que o disposto no artigo 790, §3º deve ser interpretado conforme a Constituição Federal**

> **de 1988 (art.5º, inciso LXXIV), que assegura a assistência judiciária gratuita aqueles que necessitarem.**
>
> Nessa seara, estando presentes os requisitos das Leis 7.115/83 e dos arts. 98 e 99, §3º do CPC/2015, deferem-se à autora os benefícios da Justiça Gratuita.
>
> Atente-se que, existindo declaração de hipossuficiência econômica (doc. 9f228f6), resta atendida a exigência contida no art. 790 da CLT, uma vez que se presume verdadeira a alegação formulada por pessoa física (art. 99, § 3º, do CPC e art. 1º da Lei 7.115/83).
>
> No sentido da concessão do benefício com base na declaração formulada por pessoa natural segue a Súmula 463, I, do TST.
>
> Ressalte-se, por oportuno, que o entendimento supra está em consonância com o Enunciado 03, aprovado no Seminário de Formação dos Magistrados do TRT da 10ª Região, in verbis:
>
> "*JUSTIÇA GRATUITA. COMPROVAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. O benefício da Justiça Gratuita a que se refere o art. 790, §§ 3.º e 4.º, da CLT pode ser concedido a qualquer parte e, na hipótese de pessoa natural, a prova da hipossuficiência econômica pode ser feita por simples declaração do interessado ou afirmação de seu advogado (art. 1.º da Lei n.º 7.115/1983 e art. 99, § 3.º, do CPC).*" (GRIFO NOSSO).

As mudanças do artigo 790 da CLT provenientes da Reforma Trabalhista não podem ser adotadas singularmente, mas compreendidas conjuntamente com as demais normas constantes na CLT, na CRFB/88 e no Código de Processo Civil, afinal tendo em vista o princípio da isonomia não se pode imputar ao empregado que postula na Justiça do Trabalho uma condição menos benéfica ao cidadão que postula na Justiça comum (RODRIGUEZ, 2000, p. 50).

Do mesmo modo, os outros artigos mencionados da reforma também se opõem ao princípio da norma jurídica mais benéfica ao trabalhador, ferindo claramente o princípio indicado (RODRIGUEZ, 2000, P. 51).

Para fortalecer ainda mais o assunto, Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo (2017) dissertam que:

> A gratuidade da justiça é um dos conteúdos que, no projeto constitucional, se pretendeu integrar ao conceito de cidadania, e esta, como se sabe, não comporta subdivisões. A assistência judiciária tem por função permitir que o direito fundamental do acesso à justiça seja exercido também por quem não tem condições financeiras de arcar com os custos do processo. Tornar a gratuidade da justiça menos garantista na Justiça do Trabalho, comparativamente ao que se verifica em outros ramos do Judiciário, equivale a tornar o trabalhador um cidadão de segunda classe.

Nesse sentido, é importante ressalvar que a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista já é objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5766/2017132, que ora tramita perante o Supremo Tribunal Federal. Apesar do seu julgamento ter iniciado em 2018, foi suspenso por pedido de vista pelo Ministro Luiz Fux, após o voto dos relatores Ministro Edson Fachin que julgou a ação integralmente procedente e do Ministro Luís Roberto Barroso que julgou a ação parcialmente procedente (BRASIL, 2018b).

A ADI tem por objetivo declarar a inconstitucionalidade do art. 790-B, caput e § 4º, do art. 791-A, § 4º e do art. 844, § 2º, expondo as violações constitucionais do artigo 5º, XXXV e LXXIV da CRFB/88 (BRASIL, 2018b).

O Ministro Luís Roberto Barroso ressaltou que "as normas processuais podem e devem criar uma estrutura de incentivos e desincentivos que seja compatível com os limites de litigiosidade que a sociedade comporta". Acentuou que a onerosidade individual de ingressar com uma ação trabalhista e o seu custo social eram motivadores para o grande número de ações trabalhistas na Justiça do Trabalho ao qual seguia uma lógica contrária ao interesse público, dificultando a celeridade processual e afetando o próprio direito constitucional de acesso à Justiça. Dessa forma, entendeu como constitucional a cobrança de honorários sucumbenciais dos beneficiários da gratuidade de justiça,

porém julgou a ação parcialmente procedente para a demanda seguir os seguintes critérios:

> Todavia, em resguardo de valores alimentares e do mínimo existencial, a utilização de créditos havidos em outros processos observará os seguintes critérios: (i) não exceder a 30% do valor líquido recebido (por aplicação analógica das normas que dispõem sobre desconto em verbas alimentares: Lei 8.213/1991, art. 115, incs. II e VI; Decreto 3.048/1999, art. 154, § 3º; e Decreto 8.690/2016, art. 5º); e (ii) não incidir sobre valores inferiores ao teto do Regime Geral da Previdência Social (atualmente R$ 5.645,80) (BRASIL, 2018b).

Destacou a constitucionalidade da cobrança de custas judiciais dos Autores beneficiários da justiça gratuita que ocasionarem o arquivamento da ação trabalhista, em virtude de sua ausência injustificada na audiência em razão ao apreço a justiça e ao restante da sociedade brasileira que a subsidia. Assim como, evidenciou a constitucionalidade da restrição para o ingresso de nova ação ao pagamento das custas judiciais decorrentes do arquivamento com o fim de manter o acesso responsável e sério à justiça.

Já o Ministro Edson Fachin divergiu em seu voto entendendo que o direito ao acesso à justiça é uma garantia constitucional fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, sendo necessário o seu reconhecimento junto a gratuidade da justiça visando a proteção do princípio da isonomia. Afinal, a desigualdade social existente hoje em nosso país ocasionada pelas disparidades sociais no acesso igualitário à educação, ao mercado de trabalho, saúde, dentre outros direitos, institui que seja reforçado o âmbito de proteção desse direito que garante outros direitos (BRASIL, 2018b).

O modelo imposto de gratuidade de justiça laboral pela Lei 13.467/2017 impõe severas condições restritivas ao exercício desse direito por parte dos trabalhadores litigantes, estabelecendo Fachin que é visível a inconstitucionalidade dos artigos em discussão, uma vez vislumbrada o receio dos trabalhadores em ingressar com ações trabalhistas, onde mesmo que vencedores, retornem-lhes irriso-

riamente o valor econômico verdadeiramente perseguido e devido (BRASIL, 2018b).

Para Fachin é incontestável que não se pode dificultar o ingresso de uma nova ação trabalhista pelo trabalhador comprovadamente hipossuficiente, mesmo que ele tenha desistido ou não comparecido na primeira audiência em outro processo trabalhista. O direito fundamental à gratuidade da justiça e de acesso à justiça, não permitem limitações associadas ao comportamento do trabalhador em outro processo trabalhista, demonstrando que:

> A conformação restritiva imposta pelas normas ora impugnadas afronta não apenas o próprio direito fundamental à gratuidade, mas também, ainda que de forma mediata, os direitos que esta garantia fundamental protege, o que se apresenta mais concreto com a invocação do direito fundamental ao acesso à Justiça e dos direitos sociais trabalhistas, eventualmente, desrespeitados nas relações contratuais respectivas. O direito fundamental à gratuidade da Justiça encontra-se amparado em elementos fundamentais da identidade da Constituição de 1988, dentre eles aqueles que visam a conformar e concretizar os fundamentos da República relacionados à cidadania (art. 1º, III, da CRFB), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CRFB), bem como os objetivos fundamentais de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I , da CRFB) e de erradicação da pobreza e da marginalização, bem como a redução das desigualdades sociais (art. 3º, III, da CRFB) (BRASIL, 2018b).

Dessa forma, Fachin julga a ação direta de inconstitucionalidade procedente instituindo que as restrições impostas pela Lei 13.467/2017 afrontam diretamente os fundamentos da CRFB de 1988, visto que retiram garantias constitucionais essenciais aos trabalhadores que são necessárias para a busca de seus direitos fundamentais sociais (BRASIL, 2018b).

Sabemos que diminuir o número de processos é o objetivo de qualquer país evoluído, no entanto, esse propósito só é favorável a po-

pulação quando ele é atingido pelo desenvolvimento social a partir do cumprimento espontâneo da lei e não através da repressão do direito ao acesso à justiça e consequentemente da compensação dos danos sofridos, principalmente aos hipossuficientes.

Considerações finais

A partir do presente estudo é possível compreender que o acesso à justiça, previsto pela CRFB/88 como um direito fundamental, excede aos limites da mera possibilidade de interpor uma demanda perante os órgãos jurisdicionais, devendo ser projetado como acesso aos próprios direitos contemplados pelo ordenamento jurídico.

A reforma trabalhista trouxe diversas alterações e usurpações de direitos conquistados ao longo de décadas. Os trabalhadores ao serem surpreendidos por sanções pecuniárias, devido a mudanças na concessão da justiça gratuita e na possibilidade do beneficiário da mesma ser condenado ao pagamento de honorários periciais e sucumbenciais na justiça do trabalho, são inibidos a ingressar com a ação trabalhista que visa tutelar seus direitos.

Dessa forma, as alterações trazidas pelos artigos 790, §3, §4, 790 – B, caput, §4 e 844 §2, §3 da Lei nº 13.467/2017 contrariam diretamente a CRFB/88, que traz o acesso à justiça como um direito fundamental. Sendo de extrema importância que os profissionais que atuem na justiça do trabalho busquem preservar a integridade essencial do Direito do Trabalho, impedindo que a reforma trabalhista transforme os trabalhadores em indivíduos medrosos e escravizados, mantendo, portanto, os valores sociais e humanos nas relações de trabalho.

É de extrema importância que o Estado busque inibir a obstrução do acesso à justiça, a priori, disponibilizando mecanismos capazes de eliminar as barreiras nos âmbitos social, político e econômico, implantando e concretizando políticas públicas, melhorando o sistema de informação à população em geral sobre direitos e deveres, aplicando corretamente os recursos públicos destinados ao Poder Judiciário, propiciando sobretudo as classes menos favorecidas e vulneráveis o acesso efetivo a justiça.

Referências bibliográficas

ALAN, Nasser Ahmad; MENDONÇA, Ricardo Nunes. **O Direito Processual do Trabalho em um paradigma neoliberal e neoconservador**: A Lei 13.467/2017 como proposta de marco normativo de um processo precário e individualista. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/111531>. Acesso em 09 abr. 2020.

ALBISTON, Catherine R.; SANDEFUR, Rebecca L. "**Expanding the empirical study of access to justice**". Wisconsin Law Review, n° 101, p. 101-120, 2013.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 03 abr. 2020.

*BRASIL. Fundo das Nações Unidas para a Infância. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em 02 abr. 2020.*

BRASIL. **Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950.** Estabelece normas para concessão de assistência judiciária aos necessitados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1060.htm>. Acesso em 03 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade 5766/2017132**. Requerente: Procurador-Geral da República. Intimados: Presidente da República e Congresso Nacional. Relator atual: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, 2018b. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 07 mar. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. 2018a.

Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 07 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª região. **Agravo de Instrumento nº 2005.04.01.032610-6/PR**, União Federal. Relatora: Juíza Vânia Hack de Almeida. Porto Alegre, 01 de novembro de 2006. Disponível em: <http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&numeroProcesso=200504010326106&dataPublicacao=01/11/2006>. Acesso em: 04 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região. **SentenSa Processo nº 0001173-86.2018.5.10.0014**, União Federal. Relatora: Idalia Rosa da Silva. Brasília, 11 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/212184731/processo-n-0001173-8620185100014-do-trt-10>. Acesso em: 30 jan. 2020.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. ***Acesso à justiça,*** *Trad. Ellen Fracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.*

CUBAS, Marina Gama. **Após reforma, número de novos processos trabalhistas caiu pela metade**. 2018. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/Apos-reforma-numero-de-novos-processos-trabalhistas-caiu-pela-metade>. Acesso em: 01 fev 2020.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais.** 6ª ed., São Paulo: Saraiva, 2004.

GONÇALVES, Igor Sousa; FREITAS, Camila Diniz de**. A reforma trabalhista e o direito processual do trabalho**: retrocessos e violações ao direito constitucional de acesso à justiça. Boletim Científico ESMPU, Brasília, DF, ano 16, n. 50, p. 259-277, jul./dez. 2017.

GRYSZPAN, Mário. **Acesso e recurso à Justiça no Brasil**: algumas questões". In Carvalho, J. M. de (org.). Cidadania, justiça e violência. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista**: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 6, n. 9, p. 145-177, out. 2017.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais.** São Paulo: Atlas. 2008.

MIZIARA, Raphael. **Novidades em torno do benefício da justiça gratuita na CLT reformada e o ônus financeiro do processo**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n. 10, p. 1209-1216, out. 2017.

MONTEIRO, Carolina Masotti. **Mary Shelley e a reforma trabalhista: um Frankenstein a brasileira**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 105-134, jul./ago. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/111511>. Acesso em 20 abr. 2020.

OLIVEIRA, Vanessa Batista; LINS, Mateus Rodrigues; COLARES, Thiago Pessoa. **A Relação de Trabalho do Imigrante Ilegal**: Uma análise constitucional da proteção aos direitos fundamentais e do acesso à justiça trabalhista. Revisa Defensoria Pública da União, Brasília, n. 9, p 1504, 2016. Disponível em: <http://revistadadpu.dpu.def.br/index.php/dpu/article/view/7/0>. Acesso em 10 abr. 2020.

PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. **Direitos Humanos**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

RODRIGUEZ, AMÉRICO PLÁ. Princípios do direito do trabalho. 3ª ed. Atualizada. Tradução e revisão técnica de Wagner Giglio. SÃO PAULO: LTr, 2000. p. 51.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. São Paulo: Editora Cortez, Coleção Questões da nossa época, volume 134, 2008.

AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E A SUA PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL

Daniel Luiz Pitz

Introdução

No decorrer da história da humanidade com as diversas mudanças reproduzidas pelo desenvolvimento econômico mundial, constata-se uma propagação cada vez maior nas relações trabalhistas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem influenciado diretamente nessa atividade, tendo como principal objetivo a busca pela justiça social e a garantia dos direitos humanos fundamentais do trabalhador.

Desse modo, o presente artigo tem por objetivo verificar a aplicabilidade das Convenções emanadas pela OIT no âmbito trabalhista brasileiro, uma vez que tais normas podem gerar efeitos em todas as esferas, ou seja, Judicial, Executiva e Legislativa.

A criação da OIT se pautou em questões humanitárias, políticas e econômicas, buscando-se diminuir os conflitos sociais, as condições injustas de trabalho e promover a harmonização dos direitos trabalhistas por meio da criação e aplicação de normas internacionais como as convenções e as recomendações.

Portanto, emerge o seguinte problema de pesquisa: Como as Convenções da OIT são ratificadas e aplicadas no ordenamento jurídi-

co brasileiro? A partir desse exame pretende-se compreender o tipo de impacto que tais normas podem gerar nas relações de trabalho.

A importância jurídica e social desse artigo, portanto, decorre da verificação da influência das normas internacionais do trabalho, mais especificamente as convenções da OIT, na legislação, na política e nas decisões judiciais adotadas no Brasil. Afinal, independente do Estado-membro ter ou não ratificado uma determinada convenção, as normas fornecem orientações e norteiam sobre a adoção de boas práticas em matéria de trabalho e emprego.

Do ponto de vista acadêmico, justifica-se por permitir um melhor entendimento sobre o processo de ratificação e da utilização das convenções da OIT no país pelos operadores do direito, cujo processo possui tantas particularidades e que, no entanto, não apresentam um número significativo de estudos e pesquisas dentro do ambiente acadêmico brasileiro.

A metodologia utilizada é a literatura relacionada com a temática, utilizando obras de estudiosos contemporâneos dentro e fora do Direito, a exemplo de Mazzuoli (2015) e Sussekind (2010), sendo dessa forma a pesquisa bibliográfica e a sua técnica qualitativa.

Na primeira parte deste estudo expõem-se os aspectos gerais da OIT, os motivos da sua criação, a sua atuação e atribuições para a efetivação da garantia dos direitos dos trabalhadores.

Logo após, apresenta-se as principais normas e convenções OIT, bem como suas divisões nos mais diversos temas, tais como política de emprego, idade mínima para ingresso no mundo do trabalho, inspeção do trabalho, entre outros.

Por fim, explora-se o processo de ratificação e de aplicabilidade das convenções da OIT no Brasil e, portanto, é o objeto de verificação mais específico do estudo.

1. Aspectos gerais da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919, com o fim da Primeira Guerra Mundial, pela Conferência da Paz com o objetivo de criar e promover normas, recomendações e convenções no âmbito dos direitos humanos fun-

damentais e na proteção social do trabalhador em todo o mundo (MENDES, 2012, p. 497).

A Alemanha e a Suíça foram os dois países pioneiros a incentivar o seu processo de criação e a alterar a legislação no âmbito interno sobre os direitos trabalhistas. Nessa concepção, se fez necessário um grande processo de conscientização e divulgação aos empregadores, trabalhadores e governantes de todo o mundo para que essas normas fossem remanejadas para outros países e que não houvesse uma grande crise nas relações comerciais (QUEIROZ, 2007, p. 166-167).

A OIT nasce com a finalidade de alcançar a justiça social no âmbito internacional do trabalho, sob o argumento humanitário, considerando a "liberdade de sindicalização, o real reconhecimento do direito de negociação coletiva, a eliminação de todos os modos de trabalho forçado, a erradicação do trabalho infantil e a supressão de toda discriminação no emprego" (BARZOTTO, 2007, p. 75-76).

Segundo Luciane Cardoso Barzotto (2007, p. 73):

> A OIT foi o primeiro regime internacional disposto funcionalmente em matéria de direitos humanos. Regimes internacionais são instituições diferenciadas que, ao assumirem a forma de organizações internacionais, possuem características interestatais, base voluntária, órgãos permanentes, vontade autônoma para criar suas normas, esfera própria de competência e ação cooperativa. [...] A pauta funcional da OIT traduz as necessidades de um capitalismo organizado, refletindo as demandas dos Estados mais poderosos do sistema internacional que foram, no século XIX, a Inglaterra e, no século XX, os Estados Unidos.

O surgimento da OIT teve significativo intuito de alcançar a paz mundial através da garantia da justiça social no âmbito trabalhista, possuindo um sistema tripartite, é composta atualmente por trabalhadores, representantes de governos e de organizações de empregadores, estando o Brasil em ativa participação desde sua criação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a).

Ademais, com o intuito humanitário e político, a OIT buscou trazer um grande marco na história através da reconstrução social após

a Primeira Guerra Mundial, baseando-se nas condições de trabalho que julgou deploráveis no século XVIII na Revolução Industrial, onde milhares de trabalhadores se sujeitaram a exploração e a tratamentos desumanos, sobressaindo apenas o interesse da burguesia capitalista (ALVARENGA, 2007, p. 2).

Nesse cenário, a OIT constituindo-se como operador da justiça social e pela proteção dos Direitos Trabalhistas em todo o mundo, logo após a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, a OIT passou a integra-la para que não coexistisse dois Organismos Internacionais com os mesmos encargos, passando a ser membro das Nações Unidas (ALVARENGA, 2007, p. 3).

Conforme ensina Renato Mendes (2012, p. 498):

> Uma vez ratificadas as convenções da OIT, um Estado-Parte, ao estar em dissenso com seus princípios ou dispositivos deve proceder com a denúncia da norma. Cumpre, portanto, informar ao Diretor Geral da OIT – e este à comunidade internacional reunida na Conferência Internacional do Trabalho, e ao Secretário Geral das Nações Unidas que o Estado decide não mais contratar com a comunidade internacional, estes instrumentos de direitos fundamentais.

As atribuições da OIT são fundamentais no estabelecimento das leis trabalhistas e na criação de políticas econômicas, frisando-se ainda que a crise no sistema trabalhista já existia muito antes do surgimento da crise econômica e financeira internacional pelo processo injusto de globalização que vem ocorrendo com o passar dos séculos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a).

A OIT se articula para exigir que os Estados cumpram com o seu dever na sociedade, garantindo todo o amparo dos direitos fundamentais e visando tornar suas convenções presentes na política interna de todos os ordenamentos jurídicos e no cotidiano dos trabalhadores (MENDES, 2012, p. 498).

Desse modo, a OIT busca proporcionar "uma política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho", através da

criação de convenções e recomendações protetivas universais para os trabalhadores e para a preservação internacional dos Direitos Humanos do Trabalhador (ALVARENGA, 2007, p. 57).

2. As principais convenções e normas da OIT

Uma vez abordado os objetivos e os aspectos gerais da OIT, passamos a definir as suas principais normas produzidas que são divididas entre convenções e recomendações.

Na visão de Amauri Mascaro Nascimento (2004, p. 67):

> As convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006 448 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.

As convenções da OIT são classificadas em três tipos: as fundamentais que compõe a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho e que devem ser ratificadas por todos os estados membros, outras quatros convenções que possuem preferência e são consideradas primordiais, e por fim, as demais convenções que se encontram agrupadas por assunto em doze categorias (SILVA, 2020).

As principais Convenções da OIT consideradas fundamentais são:

A Convenção nº 29, aprovada em 1930 na Conferência Internacional do Trabalho, trata sobre a eliminação do trabalho forçado, trazendo mecanismos e uma possível solução rápida para o problema (NASCIMENTO, 2020).

Conforme expõe Sergio Pinto Martins (2009) a convenção nº 29 não considera como trabalho forçado os labores em caso de emergência, o serviço militar obrigatório, a prisão em caso de decisão judicial transitada em julgado ou em virtude de deliberação de autoridade pública, serviços no interesse da coletividade, entre outras obrigações civis.

O trabalho forçado ou obrigatório pode ser elucidado como todo trabalho ou serviço imposto a uma pessoa com intenção de intimidá-la através de uma possível penalização e para o qual ela não tenha se voluntariado livremente. "A amplitude dessa significação já apontava, desde aquele momento, a complexidade do tema, que abarca uma grande diversidade de condutas" (REIS, NETO BARBOSA, 2013).

A Convenção nº 81, aprovada em 1947 na Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, versa sobre a inspeção do trabalho nas industrias e no comércio prevendo 39 artigos com o intuito de preservar o bem estar social do trabalhador através da prevenção de acidentes (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020b).

Ademais, a convenção nº 87, aprovada em 1948 na Conferência Geral da OIT, ainda não foi ratificada pelo Brasil e trata sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização. Suas normas dispõem uma série de garantias para o empregador e para o empregado e estabelece a livre atividade das entidades sindicais, sem a interferência das autoridades públicas (VIANNA, 2005).

Desse modo, criou-se o pluralismo sindical e se estabeleceu através do artigo 3ª o poder de criação de estatutos e regulamentos para as organizações sindicais, a livre eleição dos seus representantes e a livre gestão (VIANNA, 2005).

A Conferência Internacional da OIT, em 1949, aprovou também a convenção n.º 98 que discorre sobre o direito de organização e de negociação coletiva, definindo sobre a proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical e a promoção da negociação coletiva (VIANNA, 2005).

Logo, essa norma busca conservar o direito dos trabalhadores de se organizarem contra a intervenção dos empregadores ou de suas organizações, e ao mesmo tempo também de proteger o direito dos empregadores e do progresso da negociação coletiva voluntária (VIANNA, 2005).

A Convenção nº 100, criada em 1951, tem o intuito de proporcionar a igualdade de salários e de funções em todas as profissões, sem qualquer diferenciação baseada na raça, na cor, no sexo, na religião, na opinião política, na ascendência nacional e na origem social (ALVARENGA, 2007, p. 65).

Nesse sentido, Rúbia Zatonelli de Alvarenga (2007, p. 65-66), expõe que:

> A convenção aplica-se ao salário de base e a qualquer outra vantagem paga direta ou indiretamente, em numerário in natura, pelo empregador ao trabalhador, em decorrência da relação de emprego. A convenção, ainda, prevê que os governos colaborarão com as organizações de empregadores e de trabalhadores para que estes dêem efeito às suas disposições. O campo de aplicação da convenção abrange, desse modo, o acesso ao emprego e às diferentes profissões, às condições de emprego, assim como o acesso à formação. A convenção também prevê :: Ano III – Número 38 :: 2ª QUINZENA DE JANEIRO DE 2007 :: 66 a colaboração das organizações de trabalhadores e de empregadores para promulgar leis e encorajar os programas de educação, favorecendo a aceitação e a aplicação da política nacional. Insta destacar que a convenção 100 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957.

A Convenção nº 105, de 1957, foi criada para fortalecer a Convenção nº 25, versando também sobre o trabalho forçado, a motivação para sua criação se deu após o fim da Segunda Guerra Mundial devido o grande aumento do número do trabalho forçado principalmente por motivos políticos e ideológicos dos Estados (REIS, NETO BARBOSA, 2013).

"Essa convenção, nessa linha, veda o recurso ao trabalho forçado para fins de desenvolvimento econômico, educação política, discriminação, disciplinamento ou punição diante da participação em greves" (REIS, NETO BARBOSA, 2013).

A Convenção nº 111, elaborada em 1958, aborda acerca da discriminação em matéria de emprego e na profissão. Ela busca a igualdade de possibilidades e de tratamento entre todos os trabalhadores e cria uma política interna que erradique toda e qualquer forma discriminação no ambiente de trabalho (ALVARENGA, 2007, p. 66).

A Convenção nº 122, aprovada em 1965 em Genebra, sistematiza sobre a política de emprego com enfoque no crescimento econômico

e na qualidade de vida. Ela assegura ainda o bem-estar social, material e o combate direto ao desemprego (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020c).

A Convenção nº 129 foi criada em 1969 e trata sobre a inspeção do trabalho na agricultura. Essa regulamentação internacional determina medidas e critérios mínimos a serem seguidos pelos empregadores, pessoas físicas e jurídicas, que exploram o trabalho agrícola (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020d).

A Convenção nº 138 possui 18 artigos e foi criada em 1973 pela Conferência Geral da OIT com o intuito de banir o trabalho infantil, declarando subdesenvolvidos (VIANNA, 2005).

Os Estados que fazem parte da OIT devem seguir uma política interna visando a abolição do trabalho infantil e o aumento gradativo da idade mínima de admissão ao trabalho dos jovens para contribuir com um pleno desenvolvimento físico e mental (VIANNA, 2005).

A Convenção nº 144 foi criada em 1976 na Conferência Internacional do Trabalho e ratificada pelo Brasil em 1994. Ela trata acerca das consultas tripartites sobre normas internacionais do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020e).

Frisa-se que, a atual reforma trabalhista, durante a sua tramitação no Congresso Nacional, deveria ter observado à convenção 144, que dispõe da necessidade de audiências entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, para alcançar uma maior quantidade possível de resultados compartilhados para todos os envolvidos (ROMANO, 2017).

A Convenção nº 182 da OIT, criada em 1999, trata sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil, impulsionando uma ação imediata para a sua eliminação e listando as formas de trabalho infantil como a escravatura ou práticas análogas, utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas, a utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para atividades ilícitas, entre outras (GARCIA, 2008).

Ademais, conforme ensina Guilherme Oliveira Catanho da Silva (2020, p. 11), as convenções restantes da OIT são divididas em doze categorias:

> 1) Direitos humanos básicos, 2) Emprego, 3) Políticas sociais, 4) Administração do trabalho, 5) Relações industriais, 6) Condições de trabalho, 7) Segurança social, 8) Emprego de mulheres, 9) Emprego de crianças e jovens, 10) Trabalhadores migrantes, 11) Trabalhadores indígenas, 12) outras categorias especiais.

No entanto, as recomendações da OIT são criadas em consequência das faltas aprovações ou de quórum das convenções, sendo declaradas apenas como sugestões para cada estado-membro, ou seja, a recomendação é de caráter facultativo, não obrigando seus signatários a ratificação (SOUZA, 2006, p. 448).

Além disso, a recomendação tem o objetivo de contribuir com as disposições de uma Convenção e ela é classificada como uma fonte material de Direito (SOUZA, 2006, p. 448).

Desta forma, Carlos Roberto Husek (2009, p. 120) ressalta que:

> As recomendações advêm da mesma gestação das Convenções. Deste ventre legislativo internacional pode nascer uma Convenção ou uma Recomendação, que na sua base têm igual estrutura. Tudo dependerá da aprovação em uma outra forma. Normalmente, a Conferência se utiliza das Recomendações (...) para disciplinar sobre temas ainda não completamente aceitos; sobre regras mais avançadas para os Estados, como promoção para universalizá-las; sobre regulamentação e aplicação dos princípios inseridos em muitas das Convenções.

*Por fim, as resoluções da OIT p*ossuem a finalidade de solicitar aos organismos internacionais ou países a praticarem as providências nelas contidas, apoiar ou combater determinados problemas sociais, ente outros aspectos. *Elas não possuem valor normativo, ou seja, são procedimentos simples* que não acarretam qualquer obrigação para os Estados-membros. (SUSSEKIND, 2000, p. 196).

3. A aplicabilidade das Convenções da OIT no Brasil

As convenções da OIT possuem similaridade com os procedimentos internos adotados para a ratificação dos tratados internacionais.

É necessário observar as normas relativas à sua celebração previstas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), com ênfase nos artigos. 84, inciso VIII, e 49, inciso I, que versam sobre a competência do Presidente da República para consumar os tratados internacionais e do Congresso Nacional para sancioná-los, possibilitando sua posterior ratificação (MAZZUOLI, 2011, p. 341-388).

Todavia, as convenções da OIT possuem também particularidades para a validade no âmbito interno de cada estado-membro. O art. 19, § 5º, alínea b, da Constituição da OIT, disserta que:

> [...] 5. Tratando-se de uma convenção: b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza (SUSSEKIND, 1998).

O art. 19, § 5º, letra d, da Constituição da OIT ainda dispõe que o estado-membro ainda "comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção" (SUSSEKIND, 1998).

No Brasil, a autoridade competente que se refere à norma acima é o Poder Legislativo, pois é órgão que possui a finalidade direta de legislar, a fim de dar efeitos à aplicação da convenção internacional do trabalho no âmbito interno (SUSSEKIND, 2010, p. 202).

Não obstante, as convenções assim que sancionadas pelo Poder Legislativo e aprovadas pelo Congresso Nacional, elas devem ser ratificadas pelo Presidente da República (MELLO, 1966, p. 77-80).

Logo após ser ratificada, a convenção internacional do trabalho é ainda promulgada por decreto do Poder Executivo e publicada no Diário Oficial da União (SUSSEKIND, 2010, p. 213).

Ademais, de acordo com Valério Oliveira Mazzuoli (2015) a convenções da OIT em vigor no plano internacional tem validade no orde-

namento brasileiro a partir de suas respectivas ratificações, necessitando apenas ser publicadas no Diário Oficial da União (MAZZUOLI, 2015).

Em contraponto, Zoraide Amaral de Souza (2006, p. 453) disserta que as convenções da OIT assim que ratificadas pelos Estados-membros passam a vigorar 12 meses após a data em que houver sido lavrada sua ratificação, desde que já consagrada no âmbito internacional. O prazo de validade de cada ratificação é de dez anos.

Frisa-se que as convenções da OIT e os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, são incorporados no âmbito interno brasileiro como o *status* de norma materialmente constitucional, por efeito da disposição apresentada no art. 5º, § 2º, da CRFB/1988, que assim dispõe:

> 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 (BRASIL, 1988).

As convenções e os tratados internacionais podem ainda se equivaler a emendas constitucionais conforme determina a regra do § 3º do mesmo dispositivo constitucional, incluído pela Emenda Constitucional n. 45/2004, que assim estabelece:

> Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (BRASIL, 2004).

Segundo Valerio de Oliveira Mazzuoli (2005, p. 89) o preceito estabelecido no § 3º do art. 5º da CRFB/88 não cessa os efeitos *do* § 2º do mesmo dispositivo constitucional, ou seja, as convenções da OIT de direitos humanos ratificadas pelo Brasil podem ser materialmente e formalmente constitucionais.

Além disso, apesar da reforma do texto constitucional brasileiro, pela Emenda Constitucional n. 45/2004, em caso de conflito entre

uma convenção internacional do trabalho ratificada e as leis nacionais, deverá prevalecer a norma mais favorável ao ser humano, em observância ao princípio *pro homine* (MAZZUOLI, 2010, p. 104).

Desse modo, o magistrado no exercício de suas funções, ou seja, ao julgar um processo trabalhista deve aplicar a norma mais benéfica ao trabalhador, independente se a normativa é internacional ou a interna (MAZZUOLI, 2015).

As Convenções da OIT são incorporadas de acordo com as normas do artigo 49, inciso I, da CRFB/1988 determinando poder ao Congresso Nacional para sancionar os tratados internacionais assinados pelo Presidente da República, estruturando o sistema da internalização "dentro da qual a ratificação e promulgação pelo Presidente da República finalizam o processo" (SILVA, 2020, p. 12).

Conforme expõe Guilherme Oliveira Catanho da Silva (2020, p. 12-13) a regulamentação para a validade das Convenções da OIT segue os seguintes parâmetros:

> 1) a convenção entrará em vigor, em relação a cada Estado-membro, 12 (doze) meses após a data em que houver sido registrada sua ratificação, desde que já vigore no âmbito internacional; 2) o prazo de validade de cada ratificação é de 10 (dez) anos; 3) após a fluência dos 10 (dez) anos, o Estado-Membro poderá denunciar a ratificação, mediante comunicação oficial dirigida ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho – R.I.T., para o devido registro. Consequentemente, a denúncia surtirá efeito somente 12 (doze) meses após o referido registro; 4) decorrido o prazo de 12 (doze) meses após o período de validade da ratificação, sem que o respectivo Estado use da faculdade de oferecer denúncia, verificar-se-á a renovação tácita da ratificação por mais 10 (dez) anos. Nesta hipótese, a faculdade de denúncia renascerá após o decurso do segundo decênio de vigência da ratificação, aplicando-se a mesma regra aos decênios que se sucederem. Portanto, depois de decorridos 12 (doze) meses do depósito do instrumento de ratificação, inicia-se o período de vigência das Convenções que é de 10 (dez) anos. Desta forma, o prazo de validade de cada Convenção é

> de 10 (dez) anos. Quanto ao órgão competente para denunciar as Convenções da O.I.T., deve-se operar com a autorização do Congresso Nacional, uma vez, que, assim como as Convenções dependem do *referendum* do Congresso Nacional para serem internalizadas, também devem se submeter ao mesmo órgão para serem denunciadas.

A OIT apresenta como um dos seus principais objetivos a universalização de suas convenções, no entanto, esse propósito não é absoluto em razão da aplicação da norma mais favorável aos trabalhadores que está prevista no artigo 19 de sua Constituição (SOUZA, 2006, p. 452-453).

O Brasil ratificou as primeiras convenções da OIT em 1934 pelo Decreto 423, de 1935, que versavam sobre a maternidade, o trabalho noturno das mulheres e a idade mínima para o labor nos trabalhos industriais (SCHERER, 2014, p. 86).

Outrossim, essa perspectiva histórica possibilita demonstrar que a OIT e o Brasil passam por quase 80 anos de criação e de ratificação de normas trabalhistas que visam assegurar principalmente os direitos fundamentais dos trabalhadores (SCHERER, 2014, p. 86).

Apesar de não ser necessária a ratificação de todas as convenções pelos Estados-membros, os países devem remeter a discussão aos órgãos internos competentes para apreciação. "No caso brasileiro, a não ratificação enseja ainda a responsabilidade em dispor da Convenção como origem de normas internas" (SCHERER, 2014, p. 86).

Ademais, na visão de Paulo Marcelo Scherer (2014, p. 86):

> Cabe apresentar também a possibilidade de o país denunciar, unilateralmente, a Convenção previamente recepcionada, demonstrando não haver interesse em manter-se sujeito a suas orientações. A previsão para o ato de denúncia vincula-se à recepção, entendendo-se que quem pode determinar a recepção de uma Convenção, pode denunciá-la; neste caso dá-se por Decreto Presidencial, procedendo a retirada por escrito.

Corroborando com o exposto, a Convenção 158 da OIT, recepcionada e posteriormente denunciada pelo Brasil teve grande de-

bate nos Tribunais Superiores brasileiros. Esta norma internacional disserta sobre o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e impede a demissão injustificada dos empregados (ALVARENGA, p. 66).

Não obstante, por meio do Decreto n. 2.100/1996 o Poder Executivo declarou a inconstitucionalidade da Convenção 158 da OIT com a CRFB/88, eliminando a norma do ordenamento jurídico brasileiro a partir de 1997 (ALVARENGA, p. 66).

Considerações finais

A partir do presente estudo é possível compreender que a OIT foi criada com o intuito de amenizar os problemas existentes ligados à injustiça social, visando melhorar a condição humana promovendo o acesso da população mundial ao trabalho em condições de dignidade, liberdade, igualdade e segurança.

As normas da OIT possuem a universalidade e a flexibilidade como suas características, onde mesmo quando suas convenções não são ratificadas pelos Estados-membros, elas ainda servem como apoio para a atividade legislativa dos países.

Para a aplicabilidade das Convenções, primeiramente deve-se respeitar as particularidades de cada norma e o rito legal para a aprovação e para a sua efetividade, perante o Congresso Nacional, nos termos do artigo 49, inciso I, e 84, inciso VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Logo após, deve-se observar os requisitos expostos pela CRFB/88, onde prevê que as convenções internacionais entrarão em vigor com a devida publicação no Diário Oficial da União e terão a mesma carga valorativa das emendas constitucionais, conforme expõe o artigo 5º, parágrafo terceiro, da referida Carta Magna.

Desta forma, as convenções da OIT, conjuntamente com a CRFB/88 e demais leis como a Consolidação das Leis do Trabalho, Código Civil, Código de Processo Civil, entre outros, auxiliarão diretamente todos os juristas e aplicadores do direito em todo o país, colaborando com a garantia dos direitos humanos fundamentais e do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Por outro prisma, algumas convenções apesar de anteriormente recepcionadas pelo país, foram denunciadas por incompatibilidade com a CRFB/88 e não se encontram mais vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, como o caso da Convenção nº 158 da OIT que trata sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, o que restringiu diretamente os direitos do empregado.

No Brasil, as normas que protegem a dignidade dos trabalhadores e os direitos sociais no trabalho foram incorporadas lentamente ao longo de mais de 70 anos e esse processo ainda permanece em continuidade. Novas discussões são traçadas nas conferências da OIT e, conjuntamente com as convenções já elaboradas e ainda não ratificadas, elas devem ser incorporadas pelo Brasil para a efetivação do ser humano na esfera do trabalho e de sua dignidade.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador**. Revista Eletrônica Acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ano III, número 38, p. 56-71, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 abr. 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores:** Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho, Porto Alegre, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 abr. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos da Constituição

Federal, e acrescenta os art. 103B, dentro outros. Brasília, DF: Senado Federal, 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 15 abr. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2008.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 120.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito dos tratados**. São Paulo: Ed. RT, 2011.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine***. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, v. 1, n. 1. 2015. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/11/11>. Acesso em: 10 abr. 2020.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O novo § 3º do art. 5º da Constituição e sua eficácia**. Revista Forense, Rio de Janeiro, v. 378, ano 101, mar./abr. 2005.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Tratados internacionais de direitos humanos e direito interno**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Ratificação de tratados:** estudo de direito internacional e constitucional. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1966.

MENDES, Renato. **Organização Internacional do Trabalho – OIT**. SER Social, Brasília, v. 14, n.31, p. 497-512, jul. 2012. Disponível em: <periodicos.bce.unb.br/index.php/SER_Social/article/download/8497/6486>. Acesso em: 05 abr. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Arthur Ramos do. **Análise das Normas de Caráter Internacional que versam sobre o Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=33463bc0c4fcc939>. Acesso em: 20 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Consultas Tripartites sobre normas internacionais do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/497>. Acesso em: 25 abr. 2020e.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/historia>. Acesso em: 13 abr. 2020a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/457>. Acesso em: 25 jun. 2020b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Política de Emprego**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/479>. Acesso em: 25 abr. 2020c.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relativa à Inspeção do Trabalho e na Agricultura**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/relativa-%C3%A0-inspec%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-na-agricultura>. Acesso em: 25 abr. 2020d.

QUEIROZ, Maria do Socorro Azevedo de. **A Cláusula Social na OMC: por uma interrelação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores**. Scientia Iuris**,** Londrina, v. 11, p.165-183,. 2007. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/4116/3520>. Acesso em: 14 abr. 2020.

REIS, Priscila Martins; NETO BARBOSA, Pedro Alves. **Tráfico de seres humanos e trabalho forçado: uma abordagem crítica ao fluxo de informações utilizado pela Organização Internacional do Trabalho.** Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 47(4):975-98, jul./ago. 2013 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v47n4/v47n4a08.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2020.

ROMANO, Rogério Tadeu. **A reforma trabalhista e a Convenção 144 da OIT**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59077/a-reforma-trabalhista-e-a-convencao-144-da-oit>. Acesso em: 26 abr. 2020.

SCHERER, Paulo Marcelo. **As relações de trabalho no Brasil: um enfoque a partir da OIT e das convenções de trabalho**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2798/Paulo%20Marcelo%20Scherer.pdf?sequence=1>. Acesso em 10 abr. 2020.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **A aplicabilidade das Convenções da OIT na prática trabalhista**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32200-38299-1-PB.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2020.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **A Organização Internacional do Trabalho – OIT**. Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, nº 9, 2006. Disponível em: <http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Zoraide.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. atualiz. São Paulo: LTr, 2000. p. 196.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. 651 p.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT**. 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998. 623 p.

VIANNA, Márcio Túlio; PORTO, Lorena Vasconcelos; OLIVEIRA, Florença Dumont. **Reforma sindical, no âmbito da nova competência trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, LTr, 2005.

OS DIREITOS HUMANOS E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Adelmo José Pereira

1 INTRODUÇÃO

Neste século, presenciou-se uma crescente conscientização por parte da população mundial a respeito do fato de que existem no planeta milhões de pessoas com algum tipo de impedimento que, ao interagir com determinadas barreiras havidas na sociedade, é capaz de impedir o gozo integral de direitos considerados básicos de todos os seres humanos.

Antes consideradas "invisíveis", a inclusão social dessas pessoas se transformou em uma pauta defendida por grupos e movimentos sociais, algo feito mediante a cobrança de uma política de inclusão a ser implantada pelas diversas esferas do Poder Público.

Assim, passou-se a ser relativamente comum encontrar guias rebaixadas nas calçadas de diversas cidades do Brasil e do mundo, instruções em elevadores e banheiros públicos em *braille*, canais de televisão que transmitem simultaneamente alguns de seus programas na Língua Brasileira de Sinais (Libras), entre outras iniciativas realizadas com o fim de permitir a participação plena dessas pessoas com deficiência na vida em sociedade.

Nesse mesmo rumo, todos os membros da sociedade civil também são chamados a colaborar com a inclusão social das pessoas

com deficiência. O mercado de trabalho, então, torna-se um dos principais meios para se fazer a inclusão delas, haja vista o fato de que a contratação de pessoas com deficiência demonstra, primeiro, a responsabilidade social do empresário e, segundo, permite que o novo empregado se sinta parte de um grupo que consome produtos e serviços, produz riquezas, aprende novas habilidades, cria relações sociais e afetivas, enfim, que desfruta de direitos e deveres como todos os demais habitantes do país, sem qualquer tipo de segregação ou discriminação.

Por conta disso, no presente artigo cientifico, objetiva-se identificar o direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a sua relação com os direitos humanos e verificar se esse direito tem sido efetivamente respeitado pela sociedade e devidamente fiscalizado pelos órgãos governamentais competentes.

Dessa forma, na primeira parte deste trabalho, discorrer-se-á acerca da relação havida entre o direito de inclusão das pessoas com deficiência e os direitos humanos; em seguida, será apresentado o direito de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e os preceitos a serem observados para que isso ocorra, tudo com o fim de que, na última parte, seja analisada se essa inclusão tem sido efetiva e, em caso negativo, o que pode ser feito para que ela seja integralmente colocada em prática no quotidiano das relações trabalhistas travadas no país.

2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DIREITOS HUMANOS: MODELO SOCIAL DE DEFICIÊNCIA E DIREITO DE INCLUSÃO

Pessoa com deficiência é aquela que possui impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais de longo prazo que, diante de determinadas barreiras, podem dificultar a inclusão do indivíduo no ambiente social e nas diversas atividades inerentes à natureza humana.

Com efeito, atualmente a construção e a consolidação dos direitos das pessoas com deficiência se encontra em uma fase orientada pelo paradigma dos direitos humanos (PIOVESAN, 2018, p. 316), em virtude do qual exsurge o direito fundamental de inclusão social, ou de integração, como se constata em várias passagens

do texto da Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988 (CF/1988)[25].

Assim, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo[26], primeiro tratado internacional de direitos humanos deste século, cujo principal propósito foi o de "promover, proteger e assegurar o pleno exercício dos direitos humanos das pessoas com deficiência" (PIOVESAN, 2018, p. 318), estabeleceu alguns compromissos aos signatários para que eles, internamente, adotassem medidas legislativas, administrativas e/ou de qualquer outra natureza que fossem necessárias para a implementação dos direitos nela assegurados.

O art. 1º da indigitada Convenção de Nova Iorque define, para fins de sua aplicação pelos países membros, que deficiência é todo e qualquer restrição física, mental, intelectual ou sensorial, causada ou agravada por diversas barreiras, que possa limitar a plena e efetiva participação do sujeito na sociedade.

Por sua vez, o art. 2º, da Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que teve por finalidade esmiuçar, disciplinar e até mesmo ampliar os preceitos contidos na Convenção de Nova Iorque, seguiu esse mesmo rumo ao estabelecer que

25 Nesse rumo, exemplificativamente, são as expressões: "integração social das pessoas portadoras de deficiência" (inciso XIV do art. 24, da CF/1988); "promoção de sua integração à vida comunitária" (inciso IV, parte final, do art. 203, da CF/1988); e "integração social do adolescente portador de deficiência" (inciso II do § 1º do art. 227, da CF/1988).

26 A Convenção de Nova Iorque e seu Protocolo Facultativo foram assinados na cidade de Nova Iorque, Estados Unidos da América, em 30 de março de 2007, pelos países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) durante a realização da 61ª Sessão da Assembleia Geral. Esses documentos foram internalizados pelo Congresso Nacional em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º, da CF/1988, o que lhes confere a autoridade equivalente à de uma emenda constitucional. Após a aprovação plenária, foi editado o Decreto Legislativo n. 186, de 9 de julho de 2008, que autorizou o Governo brasileiro a depositar o instrumento de ratificação perante o Secretário-Geral das Nações Unidas, algo feito em 1º de agosto de 2008, de forma que, logo em seguida, foi editado o Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, o qual, para fins de publicidade, trouxe em apensos por cópia o texto da convenção e do seu protocolo.

> considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

As "barreiras" mencionadas nesse dispositivo legal foram tratadas pelo art. 3º, da Lei n. 13.146/2015, sendo certo que elas se consubstanciam em qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa com deficiência, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos.

Veja-se, então, que, a partir de uma leitura dos direitos humanos, são os impedimentos apresentados pelas pessoas com deficiência que, ao interagirem com determinadas barreiras impostas pelo ambiente social, promovem a obstrução da plena inserção delas no seio da sociedade.

Esses impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais são a maneira pela qual a referida Convenção logrou substituir os "tipos" de deficiência – física, visual, auditiva, mental e múltipla – existentes no passado e classificados unicamente a partir de critérios médicos e vistos, por muitos, como patologias a serem curadas.

A substituição se deu justamente porque esses impedimentos devem ser considerados como inerentes à diversidade humana e ser aferidos por meio de critérios fornecidos por uma perícia biopsicossocial, vale dizer, aquela feita por uma equipe multidisciplinar mediante a análise da história clínica e social da pessoa avaliada.

Houve, então, uma mudança de paradigma no que se refere a aferição do que seria uma pessoa com deficiência. Passou-se de um modelo médico para um "modelo social de direitos humanos" (LOPES, 2019, p. 45), no qual, além dos critérios técnicos e funcionais, também se leva em consideração aspectos concernentes ao meio no qual a pessoa com deficiência está inserida e às eventuais barreiras existentes nele.

> A idéia básica do modelo social é de que a deficiência não deve ser entendida como um problema individual, mas como uma questão eminentemente social, transferindo a responsabilidade

> pelas desvantagens dos deficientes das limitações corporais do indivíduo para a incapacidade da sociedade de prever e ajustar-se à diversidade. (DINIZ; MEDEIROS, 2004, p. 108).

O contexto da vida da pessoa com deficiência passou a ser peça fundamental para o estudo dos impedimentos e das barreiras, pois "o ambiente tem influência direta na liberdade da pessoa com limitação funcional, que poderá ter sua situação agravada por conta do seu entorno, e não em razão de suas características de per si" (LOPES, 2019, p. 45). Ou seja, somente será considerada uma "pessoa com deficiência" aquele sujeito que i) possuir um determinado impedimento cuja interação com ii) barreiras socialmente colocadas se encontra em situação de iii) desvantagem em relação às demais pessoas.

Tudo porque a deficiência não é uma lesão ou um mal que impregna uma pessoa e deve ser curado, ela está na sociedade que, por meio de barreiras erguidas indistintamente, pode acabar agravando uma determinada limitação funcional (LOPES, 2019, p. 58), o exercício de direitos, além de promover a sua exclusão das atividades pertinentes à vida social.

Assim,

> o modelo social da deficiência com base nos direitos humanos enseja um novo olhar: as limitações funcionais de cada indivíduo não determinam seu destino, senão requerem que o ambiente disponha dos recursos de acessibilidade necessários para possibilitar plena e efetiva participação de todos. (LOPES, 2019, p. 65).

Por conta disso, o levantamento das barreiras existentes no ambiente do qual as pessoas com deficiência participam é fundamental para que se dê o pleno exercício do direito de inclusão delas em todas as atividades inerentes à vida em sociedade. Veja-se, então, que os impedimentos e as barreiras se consubstanciam em uma questão a ser abordada e debatida por toda a sociedade – população em geral, Poderes Públicos e, também, às próprias pessoas com deficiência.

Derradeiramente, há que se destacar a expressão "pessoa com deficiência" utilizada na Convenção de Nova Iorque e também na Lei n. 13.146/2015 que, segundo Mariana Couto Pimentel e Susana Couto Pimentel (2017, p. 1.048), tem o condão de humanizar a denominação e demonstrar que a deficiência faz parte do corpo. Em virtude disso, a partir da edição daqueles atos normativos, expressões e vocábulos como "pessoas portadoras de deficiência", "pessoas com necessidades especiais", "deficientes", "inválidos", "incapazes" ou "excepcionais" entre outros, não devem mais ser utilizados (LOPES, 2019, p. 57; MADRUGA, 2016, p. 20), pois, além de carregar um grande carga de preconceito, não expressam adequadamente que se está diante de uma pessoa detentora de direitos, vale dizer de uma "pessoa humana" (PIMENTEL, M.C.; PIMENTEL, S.C., 2017, p. 1.048).

Dessarte, a inclusão social das pessoas como deficiência é feita mediante a remoção de toda e qualquer barreira capaz de impedir ou dificultar o pleno gozo de direitos inerentes a todos os seres humanos. Além disso, essa inclusão pressupõe que se possa escolher um trabalho digno, capaz de propiciar o sustento próprio e o da família da pessoa com deficiência, além de contribuir para o fortalecimento das suas relações sociais, algo que será mais bem explanado na próxima seção.

3 DIREITOS HUMANOS E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Todo ser humano tem direito ao trabalho e à livre escolha de um emprego, conforme preconiza o art. 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). A pessoa com deficiência, por sua vez, também tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, sendo certo que ele deve ser desenvolvido em um ambiente acessível, inclusivo e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos do art. 27, da Convenção de Nova Iorque, e do art. 34, da Lei n. 13.146/2015.

O primeiro dos requisitos acima enunciados pode ser traduzido em um verdadeiro direito fundamental de acessibilidade (GUGEL, 2019, p. 218). Ele engloba, por certo a existência de um ambiente acessível às pessoas com deficiência – com rampas, piso tátil e banheiros especiais

–, mas não se limita a apenas isso, pois dentro desse direito também se enquadram o desenho universal (art. 55, § 1º, da Lei n. 13.146/2015), a adaptação razoável e o fornecimento de tecnologias assistivas (arts. 3º, VI; e 4º, § 1º, ambos da Lei n. 13.146/2015).

Desenho universal se consubstancia em produtos, ambientes, programas e serviços capazes de "serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva"[27] (art. 3º, II, da Lei n. 13.146/2015).

No tocante às tecnologias assistivas, elas desempenham um importante papel no que se refere à inclusão das pessoas com deficiência, pois servem para auxiliar e facilitar o desempenho da atividades laborais pelas pessoas com deficiência: são equipamentos com identificações em braile, softwares de reconhecimento de voz, aparelhos de escuta assistida, auxílios visuais, entre outros. Essa tecnologia, no entanto, não substitui um dos mais importantes itens existente dentro de um local de trabalho: o contato humano e a troca de experiências que ele possibilita.

Em razão disso, a preparação da equipe de trabalho para executar as suas tarefas em parceira com uma pessoa com deficiência é tão importante quanto o local e os equipamentos de trabalho. Veja-se, por exemplo, a empresa que tem um trabalhador surdo no seu quadro de empregados, é fundamental que os colegas e superiores hierárquicos tenham capacidade de se comunicar em Libras, pois, do contrário, será bastante difícil e desmotivador para essa pessoa com deficiência desempenhar as suas atribuições de maneira satisfatória.

Demais disso, no que se refere a trabalho inclusivo, é de se notar que a CF/1988 foi a primeira Constituição da história do país a tratar da integração das pessoas com deficiências (MADRUGA, 2016, p. 168), elevando-a à uma categoria de direito fundamental.

27 O art. 8º, IX, do Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004, traz uma definição de desenho universal um tanto quanto mais completa ao defini-lo como "[...] concepção de espaços, artefatos e produtos que visam atender simultaneamente todas as pessoas, com diferentes características antropométricas e sensoriais, de forma autônoma, segura e confortável, constituindo-se nos elementos ou soluções que compõem a acessibilidade".

Assim, essa integração (ou inclusão) devem ser considerada na sua totalidade, em virtude do que os empresários devem se preocupar não apenas com os gastos que serão feitos com a preparação do local de trabalho para receber um empregado com deficiência. Eles devem preparar o ambiente para que esse empregado possa utilizar todo o seu potencial durante o desempenho da sua atividade laboral, de forma a produzir, aprender, evoluir e se aperfeiçoar como pessoa e como profissional.

Isso porque

> [...] possibilitar a inclusão das pessoas com deficiência representa muito mais do que reconhecê-las ou "permiti-las" acessar espaços outrora negados. Significa estar disposto a refletir sobre: de que modo suas peculiaridades deverão ser atendidas, como os espaços sociais deverão ser redesenhados, alterando as relações hierárquicas estabelecidas por um padrão de "normalidade" e construindo uma sociedade realmente democrática (PIMENTEL, M.C.; PIMENTEL, S.C., 2017, p. 1.043).

Tudo isso tem a finalidade de permitir que essa pessoa com deficiência interaja com o local de trabalho, com os seus colegas e com as suas tarefas de forma plena e independente e, algo tão importante quanto a essa interação, que ela se sinta incluída naquele ambiente, sem qualquer tipo de discriminação, paternalismo ou "coitadismo". Isso porque incluir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho não é simplesmente ceder uma vaga de emprego, é também acolhê-la e compreendê-la.

Além disso, essa inclusão deve ser orientada pelo princípio da isonomia (art. 5º, da CF/1988), de forma que lhe seja concedida igualdade de oportunidades em todos os momentos que permeiam o contrato de trabalho.

E isso deve ser especialmente observado no decorrer do processo seletivo, ou seja, desde o momento da entrevista de emprego, a pessoa com deficiência tem o direito de ser avaliada pelas suas qualidades, habilidades, conhecimentos e formações. Em suma, critérios de eficácia e aptidão profissional (FREITAS; HONÓRIO; PEREIRA; SILVA,

2017, p. 103) devem ser seguidos e aplicados indistintamente a qualquer candidato.

A igualdade de oportunidades, então, inicia-se no processo seletivo, passa pela contratação e perdura até a o encerramento do vínculo empregatício exatamente porque ela, igualdade, é um dos pressupostos do trabalho digno (CARVALHO, 2012, p. 110).

Diante de tudo isso, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve possibilitar o acesso a um trabalho digno e em igualdade de oportunidades com os todos demais empregados, de maneira que os colegas de trabalho estejam preparados para acolher o trabalhador com deficiência, da mesma forma que o ambiente e as ferramentas devem estar preparados para serem utilizados por ele.

Feitas essas considerações, a seguir, verificar-se-á se a inclusão desses trabalhadores com deficiência tem encontrado efetividade no âmbito do mercado de trabalho.

4 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM DESAFIO AINDA CONTEMPORÂNEO

4.1 A pessoa com deficiência no mercado de trabalho do Brasil segundo as estatísticas oficiais

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda encontra uma série de percalços no cotidiano das relações sociais travadas no Brasil cuja superação somente ocorrerá a partir da mobilização e conscientização da sociedade e de ações planejadas pelos Poderes Públicos.

As dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para entrarem no mercado de trabalho podem ser vislumbradas a partir de uma análise dos números constantes do último censo demográfico da população brasileira realizado no ano de 2010 (Censo Demográfico 2010[28]) pelo Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia (IBGE).

28 Vale ressaltar que a periodicidade do censo demográfico é decenal, sendo certo que o próximo, que seria realizado no ano de 2020, foi transferido para 2021, em virtude das

Com efeito, segundo esse censo, 45.606.048 milhões de pessoas, algo que corresponde a 23,9% da população brasileira, declararam ter algum grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus) ou possuir alguma deficiência mental ou intelectual (BRASIL, 2012).

Nesse mesmo ano de 2010, havia 44,07 milhões de pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, sendo que 23,7 milhões não estavam ocupadas[29], ou seja, 53,8% do total de pessoas com deficiência não estavam devidamente ocupadas (CAVALLI; GUIDUGLI; OLIVEIRA, 2017, p. 116).

Esses números demonstram o quanto ainda é precária a absorção pelo mercado de trabalho das pessoas com deficiência. É certo que seria ilusório e irreal esperar o pleno emprego dessa categoria de pessoas, entretanto, a situação delas, no que se refere a trabalho remunerado, ainda se encontra longe de algo minimamente ideal.

Números mais recentes, fornecidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)[30] divulgada em outubro de 2019, informam que o contingente de pessoas com deficiência empregadas em 2018 (empregos formais com vínculos ativos em 31 de dezembro) totalizou 486.756 vínculos empregatícios, equivalente a 1,04% do total de vínculos empregatícios. Em relação ao ano 2017, houve um aumento de 45.417 empregos, equivalente a 10,3% de postos de trabalho a mais (BRASIL, 2019, p. 10-11).

Percebe-se, então, que a quantidade de pessoas com deficiência que conseguem entrar no mercado de trabalho formal ainda é bastante reduzido, de maneira que a segurança dos direitos trabalhistas propi-

orientações do Ministério da Saúde relacionadas ao quadro de emergência de saúde pública causado pela pandemia da Covid-19.

29 O maior contingente de pessoas ocupadas na semana de referência foi representado pelo grupo na faixa etária de 40 a 59 anos, cuja população era de 10.708.757 trabalhadores. O menor número de trabalhadores ocupados foi o da população de 10 a 14 anos, com 120.837 pessoas com pelo menos uma deficiência trabalhando na semana.

30 A RAIS é um cadastro administrativo alimentado pelos empregadores com dados referentes aos empregos formais. Posteriormente, esses dados são consolidados e as informações fornecidas são separadas por gênero, raça/cor, faixa etária, grau de instrução, tipo de deficiência, faixa de rendimento, rendimento médio e massa salarial.

ciada pelo emprego formal ainda é um sonho para a imensa maioria da população que apresenta algum tipo de deficiência.

Assim, é fundamental aumentar a participação dessas pessoas no mercado de trabalho, pois "não há como falar em dignidade humana ou em igualdade, se não forem oferecidas as condições para que essas pessoas possam ganhar honestamente seu próprio sustento" (CARVALHO, 2012, p. 110).

Faz-se necessário, então, a criação de políticas públicas[31] nas três esferas de governo – municipal, estadual e federal – com o fim de educar e qualificar as pessoas com deficiência para adentrar ao mercado de trabalho. Demais disso, não se pode esquecer que na grande maioria das vezes, "é a própria sociedade que tira a capacidade do ser humano com suas barreiras e obstáculos, ou com a ausência de apoios" (LOPES, 2019, p. 46), em razão do que essa educação deve ser direcionado para todos os membros da sociedade, de maneira que se aprenda a conviver, respeitar, compreender e contribuir para a inclusão das pessoas com deficiência.

Dessa forma, os números apresentados demonstram que, a despeito da progressiva conquista de direitos, ainda há um longo caminho a ser percorrido até a inclusão plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, algo que, para ocorrer, demanda um esforço conjunto da sociedade e dos Poderes Públicos.

4.2 Disponibilização de vagas de emprego por meio de quotas

Há quase trinta anos, o art. 93, da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, estabelece um sistema de quotas de observação obrigatória para os empresários no que se refere à contratação de pessoas com deficiência ou que tenham passado por um processo de reabilitação profissional.

Incialmente, cumpre esclarecer que a reabilitação profissional pressupõe uma pessoa que, em um determinado momento da sua

31 Políticas públicas podem ser definidas como "[...] um sistema de decisões públicas que visa a ações ou omissões, preventivas ou corretivas, destinadas a manter ou modificar a realidade de um ou vários setores da vida social" (SARAVIA, 2006, p. 29).

vida, teve aptidão para uma certa atividade e a perdeu (VIANA, 2014, p. 585) por motivo de enfermidade ou acidente. A reabilitação, então, tornará a pessoa novamente capaz para o desempenho de suas antigas funções ou quaisquer outras diferentes, "se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação" (BRASIL, 2007, p. 22). Ela propiciará aos indivíduos "os meios para a (re)educação e (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vivem" (CASTRO; LAZZARI, 2020, p. 757).

Assim, o art. 93, da Lei n. 8.213/1991, determina por meio de uma tabela progressiva que uma empresa com 100 ou mais empregados deve preencher de 2% a 5% dos seus postos de trabalho com empregados reabilitados ou com deficiência. Trata-se de uma reserva de vagas sujeita à fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT's) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Além disso, o estatuto da pessoa com deficiência (Lei n. 13.146/2015) acrescentou o § 1º ao referido art. 93, da Lei n. 8.213/1991, para o fim de estabelecer a regra de que o empregado contratado – por prazo certo ou indeterminado – para preencher uma dessas vagas somente poderá ser dispensado mediante a contratação de um trabalhador substituto que também tenha passado por um processo de reabilitação ou que seja uma pessoa com deficiência.

Essas quotas estabelecidas em lei se consubstanciam em uma ação afirmativa estatal cuja implementação está a cargo dos empresários. É uma iniciativa que combina esforços entre o Estado e a sociedade civil na busca de dar igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (BRASIL, 2007, p. 18).

Ainda, no âmbito do serviço público, o art. 5º, § 2º, da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, determina que sejam reservados para pessoas com deficiência até 20% das vagas do concurso público para o provimento de cargos públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Veja-se que essas disposições legais estão em plena sintonia com o modelo social da deficiência com fundamento nos direitos humanos, cuja principal característica é um papel ativo do Estado, da sociedade

e das próprias pessoas com deficiência (LOPES, 2019, p. 45) na busca pela plena inclusão social.

Em relação ao sistema de quotas criado pela Lei n. 8.213/1991, é certo que elas sozinhas não criam postos de trabalho e, segundo Maria de Lourdes Carvalho (2012, p. 143), "em muitos casos, tornam-se até contraproducentes. Quando a empresa admite porque a lei obriga admitir, as pessoas portadoras de deficiência são alocadas em setores marginais, passando a ser estigmatizadas pelos próprios colegas".

Situações como essas poderiam ser evitadas mediante a educação e a conscientização das pessoas e, em especial dos empresários, algo que, certamente, promoveria a abertura de vagas de trabalho e, por conseguinte, a inclusão no mercado de pessoas com deficiência. "As empresas precisam entender que crescer em números é também evoluir em capital humano" (CAVALLI; GUIDUGLI; OLIVEIRA, 2017, p. 141).

Entretanto, não é isso o que tem ocorrido, de maneira que, muitas vezes, a contratação de pessoas com deficiência visa apenas cumprir a legislação, de forma que a sua responsabilidade social é relegada a um segundo ou terceiro plano.

Nesse sentido, é de se destacar que tem aumentado cada vez mais o engajamento da população no que se refere a conhecer a história por trás das empresas nas quais se adquirem produtos e/ou serviços e, assim, cobrar a responsabilidade social dos empresários.

Em razão disso, para que uma empresa seja vista como socialmente responsável, ela deve adotar posturas éticas, ambientais e sociais (FREITAS; HONÓRIO; PEREIRA; SILVA, 2017, p. 101) capazes de demonstrar o seu comprometimento com objetivos muito além do mero lucro comercial. Como resultado, empresários que têm políticas voltadas para a preservação do meio ambiente, o bem-estar animal, que valorizem idosos, crianças e pessoas com deficiência, são exaltados por grupos de consumidores e pela mídia em geral, conseguem visibilidade, vendem mais e, por conseguinte, obtêm lucro e fortalecimento da sua marca. É nesse contexto que alguns (poucos) empresários se preocupam em oferecer oportunidades de empregos para as pessoas com deficiência.

No entanto, conforme os números apresentados na subseção anterior, é certo que as determinações contidas no art. 93, da Lei n. 8.213/1991, não têm sido observadas pela maioria dos recrutadores e pessoas responsáveis pelo preenchimento das vagas de emprego no país. Ou seja, atualmente, a legislação que estabelece quotas para as pessoas com deficiência no âmbito das empresas particulares não tem sido cumprida nem, tampouco, fiscalizada adequadamente, pois, se o fosse, o cenário relativo ao emprego dessas pessoas seria diferente.

Não fosse apenas isso, é de se observar que, muitas vezes, imbuído da intenção de apenas cumprir com as quotas estabelecidas pelo art. 93, da Lei n. 8.213/1991, há empresários que se dispõem a contratar uma pessoa com deficiência para exercerem funções consideradas básicas e que não requerem maiores qualificações ou conhecimentos específicos, a despeito dela possuir determinada qualificação profissional. É exatamente por isso que "[...] a limitação funcional em si não 'incapacita' o indivíduo e sim a associação de uma característica do corpo humano com o ambiente inserido" (LOPES, 2019, p. 46).

Assim, enquanto a pessoa com deficiência for vista como um gasto a mais ou um empecilho ao desenvolvimento da atividade empresarial, a sua inclusão no mercado de trabalho será incompleta, pois o objetivo da contratação visará sempre preencher um quota estabelecida por lei para evitar uma determinada sanção, nada mais além.

Diante disso, a solução para inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência não será dada, unicamente, por meio de normas e punições previstas em lei, sendo imprescindível a mudança de pensamentos e comportamentos arraigados na sociedade e, principalmente, no meio empresarial para o fim de que se possa oferecer à essas pessoas verdadeiras oportunidades de inclusão e, assim, mudarem os rumos da sua própria vida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho integra o rol dos direitos humanos fundamentais amparada por atos normativos nacionais e internacionais, como o art. 1º, III, da CF/1988; o

art. 23, da DUDH; o art. 27, da Convenção de Nova Iorque; e o art. 34 e ss., da Lei n. 13.146/2015.

No entanto, não basta apenas qualificar esse direito, dando-lhe assento de norma constitucional e de direito internacional, pois isso, por si só, não é suficiente para abrir as portas do mercado de trabalho ou despertar a sociedade para que cumpra o seu papel na inclusão social da pessoa com deficiência.

Assim, a despeito dos avanços ocorridos nos últimos anos, essa inclusão ainda não ocorreu de forma plena tal qual o enunciado pelas normas jurídicas anteriormente citadas, de forma que ainda há um longo caminho a ser trilhado na efetivação dos direitos das pessoas com deficiência.

E para que essa efetivação ocorra é necessária a colaboração e o engajamento de todos os atores envolvidos nesse tema, quais sejam, os empresários, os governos nas suas três esferas de atuação, a sociedade e, também, as próprias pessoas com deficiência.

Em razão disso, a inclusão de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como um aumento de custos, em virtude dos ajustes necessários nos ambientes de trabalho da empresa; é muito mais que isso: trata-se de oferecer oportunidades para que uma pessoa mude de vida.

É necessário, então, mudar a mentalidade do empresariado, de maneira que se passe a buscar no mercado a contratação do profissional com deficiência, tendo em conta as suas qualidades e conhecimentos e não a sua deficiência.

As mudanças necessárias partem, então, da forma como toda a sociedade e, principalmente, os empresários, veem as pessoas com deficiência. Deve-se abandonar o preconceito e buscar a humanização das relações de trabalho, fazer com que a pessoa com deficiência contribua com o seu conhecimento para o crescimento da empresa e essa, por sua vez, auxilie esse empregado a desenvolver a sua satisfação, autoestima e sociabilização.

Em relação às políticas públicas, observa-se que elas não devem visar e se limitar exclusivamente à essas pessoas com deficiência, pois, além disso, é necessário também preparar a população para conviver,

respeitar, compreender e contribuir para que a pessoa com deficiência seja socialmente incluída, especialmente no que se refere ao mercado de trabalho, de maneira que a própria sociedade não levante barreiras capazes de impedir o pleno desenvolvimento delas.

Em razão de tudo o que foi exposto, conclui-se que a criação de vagas de emprego por meio de quotas, a responsabilidade social dos empresários e a sua cobrança por parte da sociedade, o estabelecimento de políticas públicas que envolvam a educação para a vida, o respeito ao próximo e a qualificação para mercado de trabalho de todos, são meios que devem ser utilizados, criados e ampliados para o fim de tornar efetivo o direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da economia. *Relação anual de informações sociais (RAIS) 2018*. out. 2019. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf. Acesso em: 29 maio 2020.

BRASIL. Instituto brasileiro de geografia e estatística (IBGE). *Censo demográfico 2010*: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: https://servicodados.ibge.gov.br/Download/Download.ashx?http=1&u=biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 29 maio 2020.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2. ed. Brasília: MTE/Secretaria de inspeção do trabalho (SIT), 2007. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf. Acesso em: 29 maio 2020.

CARVALHO, Maria de Lourdes. *A empresa contemporânea*: sua função social em face das pessoas com deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de direito previdenciário*: De acordo com a reforma previdenciária – EC 103, de 12.11.2019. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CAVALLI, Valquiria Trovão; GUIDUGLI, Sidival Tadeu; OLIVEIRA, Ludmilla Cavarzere de. Política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. *Planejamento e políticas públicas (PPP)*, Brasília-DF, n. 48, p. 107-147, jan./jun. 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/download/623/430. Acesso em: 30 maio 2020.

DINIZ, Debora; MEDEIROS, Marcelo. Envelhecimento e deficiência. *In*: CAMARANO, Ana Amélia (org.). *Os novos idosos brasileiros*: Muito além dos 60? Rio de Janeiro: IPEA, 2004. p. 107-120. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/pessoa-idosa/Livro%20Os%20novos%20Idosos%20Brasileiros%20-%20muito%20alem%20dos%2060.pdf. Acesso em: 27 maio 2020.

FREITAS, Carmeci Maria de Lourdes; HONÓRIO, Luiz Carlos; PEREIRA, Jefferson Rodrigues; SILVA, Wendel Alex Castro. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. *Revista economia & gestão*, Belo Horizonte-MG, v. 17, n. 48, p. 98-118, set./dez. 2017. Disponível em: http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/13553/1306. Acesso em: 30 maio 2020.

GUGEL, Maria Aparecida. Comentários aos arts. 34 a 38. *In*: COSTA FILHO, Waldir Macieira da; LEITE, Flávia Piva Almeida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (coord.). *Comentários ao estatuto da pessoa com deficiência*: Lei n. 13.146/2015. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 213-229.

LOPES, Laís de Figueirêdo. Comentários aos arts. 1º a 3º. *In*: COSTA FILHO, Waldir Macieira da; LEITE, Flávia Piva Almeida;

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (coord.). *Comentários ao estatuto da pessoa com deficiência*: Lei n. 13.146/2015. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 37-66.

MADRUGA, Sidney. *Pessoas com deficiência e direitos humanos*: Ótica da diferença e ações afirmativas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PIMENTEL, Mariana Couto; PIMENTEL, Susana Couto. Ressignificando a deficiência: A necessidade de revisão conceitual para definição de políticas públicas. *Revista direitos sociais e políticas públicas (UNIFAFIBE)*. Bebedouro-SP, v. 5, n. 2, p. 1.039-1.054, 2017. Disponível em: http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/download/258/pdf_1. Acesso em: 30 maio 2020.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARAVIA, Enrique. Introdução à teoria da política pública. *In*: FERRAREZI, Elisabete; SARAVIA, Enrique (org.). *Políticas públicas*: Coletânea. Brasília: ENAP, 2006. v. 1. p. 21-42. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1254/1/cppv1_0101_saravia.pdf. Acesso em: 30 maio 2020.

VIANNA, João Ernesto Aragonés. *Curso de direito previdenciário*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PROSELITISMO E LIBERDADE RELIGIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Kelda Sofia da Costa Santos Caires Rocha
Dyhelle Christina Campos Mendes

1 INTRODUÇÃO

O Brasil é um país cuja cultura é permeada de valores oriundos da religião. Dividido em sua maioria por católicos, evangélicos e espíritas considera-se que a sua força de trabalho esteja sobremaneira composta por pessoas de alguma dessas crenças. Existem as manifestações religiosas de origem africana e oriental, que permeiam as festas e produções artísticas de todas as formas, porém é clara a influência maciça e dominadora das religiões de vertente cristã.

Na contemporaneidade, muito se questiona sobre a liberdade religiosa e de que modo, ela pode ser garantida, respeitando-se os limites dos diversos credos, de sua ausência, e também, da esfera estatal. O Brasil, através da sua Constituição, nem sempre protegeu a liberdade de culto, quando nas Cartas Magnas de 1824, 1891 e 1937 havia previsão de uma religião oficial, neste caso, o Catolicismo Apostólico Romano. Já as leis fundamentais de 1934, 1946, 1967, a emenda nº 01 de 1969 e a atual de 1988, preveem a liberdade religiosa e de culto.

Considerando o exposto, é óbvia a interferência nas relações de trabalho do fator religiosidade de empregados e empregadores, ou, até mesmo, a ausência dela como motivo para criação de atritos entre che-

fes e subordinados que exerçam algum tipo de fé enquanto o outro não. É garantida a proteção dessas pessoas em relação ao exercício do seu direito de crença, porém é questionável a questão da angariação de novos membros, pois para algumas pessoas é considerado inconveniente, e para outras não, a intervenção dos adeptos de algum tipo de orientação religiosa no seu cotidiano de maneira a constranger o indivíduo.

Inicialmente, no bojo da presente pesquisa, é debatido sobre o proselitismo e liberdade religiosa consoante o direito de exercer (ou não) uma religião; em seguida é tratado sobre a relação entre o proselitismo religioso e a defesa da dignidade humana como objeto do direito trabalho chamando a atenção para a questão do assédio por motivo de ordem religiosa no ambiente de trabalho.

A pesquisa tem como propósito estabelecer uma discussão sobre até onde vai o seu direito de divulgar uma crença e a liberdade da outra pessoa de não querer ouvir. Em relação às questões trabalhistas, observar as tentativas dos empregadores de converter os seus empregados de forma violenta e questionável gerando constrangimentos, ou de empregados que se recusam a cumprir suas obrigações por conta de preceitos religiosos sem oferecer aos empregadores formas de compensação.

A metodologia utilizada para os fins desejados foi o método dedutivo e o método qualitativo foi essencial para que fossem compreendidos os pormenores da pesquisa. O método dialético existe no presente trabalho, ao propor que todas as nuances da realidade, sejam elas sociais ou naturais, estão interligadas de forma a ser necessária a análise de determinada situação mediante a ótica das circunstâncias determinantes e explicativas do fato.

Usou-se a pesquisa explicativa, ao se fazer compreender certos padrões que parecem contraditórios no que tange à liberdade religiosa e a laicidade mediante o uso de pensadores pertinentes a temática. Foi utilizada a pesquisa exploratória com o propósito de realizar levantamentos bibliográficos adequados ao desenvolvimento de uma demonstração panorâmica do posicionamento doutrinário de autores jurídicos e de outras áreas e observação de exemplos nacionais mediante análise de caso e a sua repercussão. A pesquisa bibliográfica sustenta toda a produção.

O presente artigo se trata de aprimoramento e atualização de artigo científico publicado na obra coletiva "Teoria dos princípios, proporcionalidade, razoabilidade e a dimensão ideal do Direito" pela Editora Unoesc com a organização de Luiz Rodolfo de Souza Dantas e Robison Tramontina em 2016, sob o título "A questão do proselitismo religioso no ambiente de trabalho e o papel dos sindicatos no combate a intolerância".

2 PROSELITISMO, DISCIPULADO E LIBERDADE: o direito de exercer (ou não) uma religião

A religião, desde os primórdios da humanidade, tem sido uma importante força motriz das sociedades. O próprio fenômeno do constitucionalismo em sua fase denominada como primitiva teve como um dos seus elementos consuetudinários a força do politeísmo, sendo que os detentores do poder eram os sacerdotes, tidos como representantes dos deuses.

A doutrina de Bulos (2014, p. 29) traz à baila que direito não era proveniente de diplomas normativos, mas dos costumes e profundamente ligado à religião, ao dizer que:

> Explicam os antropólogos que, nessa quadra da história, os direitos eram profundamente místicos e irracionais. Mencionam os ordálios — juízos divinos obtidos pela água fervente, o fogo, o veneno, o duelo, mediante os. quais se manifestavam os poderes sobrenaturais para saber quem estava com a razão. Veja-se que a origem da idéia de constitucionalismo não se liga, de modo inexorável, ao advento de constituições escritas.

Assim, nos primórdios da humanidade a ideia de constitucionalismo não são as mesmas que apareceram nos fins do século XVIII, com as Revoluções Francesa e Norte-Americana, as quais apregoavam o primado da liberdade, da democracia e da Justiça.

Com o processo histórico desencadeado pela Revolução Francesa, surgiu, na esteira dos ideais iluministas, a ideia de um Estado Laico, isto é, "[...] a proposta revolucionária de separação entre Igreja e Estado" (ZUBER, 2010, p. 163).

A proposta propugnada pela Revolução Americana fora assentada em princípios diferentes. Os pais fundadores dos Estados Unidos, ao conquistarem a independência, estabelecerem um governo democrático baseado em princípios "universais" e na liberdade religiosa.

Segundo Fonseca (2007, p. 172), os norte-americanos acreditavam estar cumprindo a promessa outrora feita pelos primeiros colonos: os Estados Unidos da América havia se tornado uma "Cidade na colina", um paradigma de "Ordem celestial", um modelo de "Progresso rumo à perfeição", um exemplo inspirador para toda a humanidade.

No Brasil, na contramão dessas revoluções liberais, manteve-se a união entre o Estado e a Igreja Católica com a promulgação da Constituição Federal de 1824, proclamando o catolicismo como a religião oficial do país, na esteira do art. 5º da Carta supracitada, *in verbis* (BRASIL, 1824, não paginado):

> Art. 5. A Religião Catholica Apostolica Romana continuará a ser a Religião do Império. Todas as outras Religiões serão permitidas com seu culto domestico, ou particular em casas para isso destinadas, sem forma alguma exterior do Templo.

Assim, embora estabelecesse a Católica Apostólica Romana como religião oficial do Estado, a mesma Constituição concedia aos outros credos certa liberdade de manifestação desde que restrito ao ambiente privado. No mais, a Carta de 1824 (BRASIL, 1824, não paginado) vedava em regra a perseguição por motivo de religião:

> Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte. [...].
>
> V. Ninguém pode ser perseguido por motivo de Religião, uma vez que respeite a do Estado, e não ofenda a Moral Publica. [...].

A partir da Constituição da Primeira República datada a 24 de fevereiro de 1891, se estabeleceu o marco de tolerância a toda e qualquer

religião, detendo o Estado a partir desse termo uma postura de neutralidade sem favorecer ou prejudicar qualquer um dos credos existentes.

A atual Constituição, de 1988, na linha das suas predecessoras, estabeleceu no seu art. 19 a qualificação do Estado brasileiro como laico, uma vez que veda a qualquer ente federativo estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público (RAMOS, 2014).

Considerando a diversidade religiosa no seio da sociedade brasileira, os desafios visando a favorecer a convivência harmoniosa de todos os credos, bem como a crescente sensibilidade dos indivíduos e dos povos com relação às liberdades e aos direitos fundamentais, a partir da Constituição de 1891 o Brasil propugnou por uma ampla liberdade religiosa e observação acerca da laicidade estatal.

De todo modo, embora fosse estabelecida uma rígida separação Igreja-Estado, há uma linha muito tênue concernente à imparcialidade religiosa do Estado. Isso porque o povo, o componente humano e demográfico do Estado, é um coletivo de pessoas onde cada uma professa um determinado credo.

A problemática se amplifica em sociedades supostamente mais homogêneas, quando a maioria da população está aliada a uma determinada religião. Disso, não se pode olvidar que, de fato, os sistemas normativos dos Estados são, sobremaneira, influenciados pela religião e aspectos culturais relacionados a ela.

O fundamento mais claro dos sistemas jurídicos ocidentais possuem raízes claras judaico-cristãs e, no oriente, é imensa a força da religião islâmica e dos princípios confucionistas e budistas.

No Brasil, a presença da Igreja Católica ao lado de outras instituições, embora não com a mesma intensidade e relevância, moldou a evolução do processo histórico, cultural e institucional. Ainda, no Brasil, tem-se a influência do Espiritismo como religião, mas não como força interventora jurídica como os católicos e evangélicos o são, sendo demonstrado isso até mesmo pela quantidade de membros, conforme demonstrado no censo de 2010, o mais recente, rea-

lizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), (IBGE, 2010).

Os dados comportam que dos cento e dez milhões de brasileiros acima dos 25 anos de idade, 65,92% desse número se declaram como católico apostólico romano; 21,02% se autodenominam evangélicos, sendo que o censo os dividiu entre evangélicos de missão (3,98%), evangélicos de origem pentecostal (12,39%) e evangélicos não determinados (4,66%); 2,53% se declararam espíritas e 0,35% como sendo membros da Umbanda ou Candomblé. 2,78% entraram na categoria dos pertencentes a outras religiões que pelo número de membros declaradas são numericamente inexpressivas e o 7,27% que se disseram sem religião, número que tende a aumentar na próxima pesquisa, da mesma forma que o número de evangélicos e espíritas e a diminuição do de católicos (IBGE, 2010).

Percebe-se que essas referências estão sendo observadas de acordo com o levantamento realizado pelo IBGE e pode não corresponder a realidade das religiões e seitas brasileiras, pois cabe aqui a crítica a forma praticamente homogênea como classificaram os brasileiros devendo ocorrer uma melhor percepção dos indicadores religiosos.

O proselitismo é conceituado, segundo a enciclopédia Barsa (2010), como um tipo de atividade trabalhosa cujo propósito é criar prosélitos, ou seja, pessoas que aderem a uma religião, doutrina ou sistema de pensamento diferente daquele sob o qual fora criada. Entre o povo Hebreu correspondia as pessoas que resolviam, pela sua própria vontade, se submeter à adoração ao Deus de Israel, pois para que fizessem parte do povo era necessário que seguissem a mesma religião. Tal atividade é de suma importância para a sobrevivência das religiões.

Dentro do processo colonizador brasileiro citam-se os exemplos das expedições jesuítas cujo propósito era a evangelização dos índios, sendo que de início, segundo Darcy Ribeiro (2015), o objetivo era tornar a mão de obra nativa mais suscetível de dominação pelos colonos e a questão do sincretismo religioso entre as crenças de origem africana e o cristianismo que permitiram que as manifestações culturais religiosas continuassem a sobreviver apesar do constante combate da Igreja Católica a essas práticas permitindo que ganhassem adeptos.

Encarados como focos de desestabilização social, as religiões minoritárias não fazem parte de uma espécie de aliança entre o Estado e as denominações dominantes, principalmente as de caráter cristão, sejam elas católicas ou evangélicas, o que demonstra um problema de ordem jurídica que se manifesta relacionado ao proselitismo radical dentro dos locais de trabalho.

Ninguém deve ser impedido de propagar a sua fé, contudo, ninguém é obrigado a ouvir o que não deseja. O proselitismo exercido com violência é uma das características do fundamentalismo que não deve ser aceito, pois ideias devem ser discutidas e expressas de forma pacífica, tornando esse tipo de divulgação violenta ilegítima e inaceitável.

Seguindo o que está escrito na Bíblia, livro sob o qual a maior parte dos brasileiros diz acreditar está escrito que "[...] não por força nem por violência, mas sim pelo meu Espírito, diz o Senhor dos Exércitos" (BÍBLIA SAGRADA, 2009, p. 1382, Zc 4: 6). Estritamente ligado ao direito de expressão religiosa e de se agregar ao tipo de pensamento que for do agrado do indivíduo, o proselitismo se encontra elencado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (2009, p. 10) em seu Art. XVIII, que diz:

> Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância, em público ou em particular.

Toda pessoa que desejar participar de algum tipo de grupo religioso ou dele sair não poderá ter o seu direito tolhido de forma alguma, pois todos têm o direito de mudar de pensamento ou orientação quando bem lhe aprouver.

Promulgando no dia 05 de outubro de 1988 a Constituição Cidadã "Sob a proteção de Deus", em seu preâmbulo, observa-se logo no início em seu Art. 5º os incisos VI, VII e VIII nos quais são tratados os direitos pertinentes a questão religiosa, (BRASIL, 1988).

As pessoas possuem o direito, na linha do que preconiza a Constituição de 1988, de ter liberdade de pensamento e consciência, sen-

do livre a manifestação, conforme se depreende do trecho do art. 5º, (BRASIL, 1988, não paginado) *in verbis:*

> Art. 5º 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: [...]
>
> II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; [...].
>
> IV – é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato.

No mesmo diapasão, a Carta de outubro dispõe que todo cidadão tem direito de exercer seus cultos religiosos, de ter os locais de culto protegidos, oferecer e receber assistência religiosa e não ter nenhum tipo de privação de direito por qualquer motivo religioso, conforme dispositivo (BRASIL, 1988, não paginado) que ora de colaciona abaixo:

> Art. 5º [...]
>
> VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;
>
> VII – é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;
>
> VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; [...].

Além desses trechos também se destacam outros dispositivos constitucionais que dissertam acerca da não ingerência do Estado no que diz respeito ao funcionamento de estabelecimentos religiosos e de ter relações de subordinação com qualquer um deles.

Enfim, de modo demasiadamente esparso, há outros comandos da Constituição de 1988 (RAMOS, 2014, p. 779) que fazem remissão à fé e a religiões, a saber:

> 1) a expressão "sob a proteção de Deus" no Preâmbulo da CF/88; 2) a escolha do descanso semanal "preferencialmente aos domingos" prevista no art. 7 º , XV, fruto do dia do descanso preconizado pelo cristianismo; 3) a previsão de colaboração do Estado com entes religiosos, caso isso seja "de interesse público" (art. 19, I); 4) a previsão de dispensa do serviço militar obrigatório em tempo de paz aos eclesiásticos (art. 143, § 2 º); 5) a previsão do ensino religioso, de matrícula facultativa, como disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental (art. 210, § 1 º); [...].

Além disso, são elencados muitos outros direitos no ordenamento pátrio relacionados a proteção ao direito de exercício religioso, porém deve ser questionado quando deixa de ser uma simples divulgação de crenças e se torna um meio de agressão.

Nesse sentido, toda pessoa, nacional ou não, tem a liberdade de adotar uma religião ou crença e de professá-la individual ou coletivamente, de forma pública ou privada, por meio do culto, da celebração de ritos, de práticas e do ensino. Destarte, tal liberdade poderá sofrer limitações desde que sejam estabelecidas em lei e necessárias para proteger a "Segurança, a ordem, a saúde, a moral pública ou ante a colisão dela com direitos e liberdades das demais pessoas" (RAMOS, 2014, p. 214).

Da análise dos dispositivos destacados *supra*, tem-se que a liberdade de crença e religião é faceta da liberdade de consciência, consistindo no direito de "[...] adotar qualquer crença religiosa ou abandoná-la livremente, bem como praticar seus ritos, cultos e manifestar sua fé, sem interferências abusivas do Estado, de seus agentes ou particulares" (RAMOS, 2014, p. 214).

Outro ponto a ser frisado da análise dos dispositivos inseridos no art. 5º da Constituição são os conceitos de alguns termos escolhidos pelos constituintes que estão dispostos na Carta Magna, são eles: liber-

dade de consciência, liberdade religiosa, liberdade de crença, liberdade de culto e liberdade político-religiosa (BRASIL, 1988).

A liberdade de consciência trata da liberdade de foro íntimo do ser humano, impedindo alguém de submeter outrem a seus próprios pensamentos. Trata tal liberdade de cada pessoa seguir a diretriz de vida que lhe for conveniente, desde que não cometa ilicitudes. Segundo Bulos (2014, p. 835), a liberdade de consciência "[...] é o pressuposto para o exercício de todas as demais liberdades do pensamento. Sem ela, as demais liberdades relacionadas à religião (crença e culto) e de convicção político-filosófica não se concretizam".

A liberdade religiosa diz respeito à liberdade do indivíduo de acreditar em algo e exercer o culto relacionado a essa crença, assim a liberdade religiosa abarca as liberdades de crença e de culto (BULOS, 2014).

A liberdade de crença é uma faceta da liberdade religiosa, consistente na liberalidade de acreditar ou não em algo. Segundo Bulos (2014, p. 832), a liberdade de crença "[...] engloba o direito de escolher a própria religião (aspecto positivo) e o direito de não seguir religião alguma (aspecto negativo)". O limite à liberdade de crença situa-se no campo do respeito mútuo, não podendo prejudicar outros direitos, isso porque, como já analisado, o Brasil é um Estado laico ou não confessional, isto é, não tem religião certa.

A liberdade de culto é a segunda faceta da liberdade religiosa, consistente no modo como as religiões exercitam suas liturgias, ritos, cerimônias, manifestações, hábitos, tradições etc., sendo totalmente invioláveis.

Sem quaisquer intervenções arbitrárias, todas as religiões podem ser exercidas no Brasil cumprindo à Lei estabelecer os locais mais apropriados para o exercício de práticas religiosas, aferindo, também, normas de proteção aos templos. De todo modo, também a liberdade de culto não é ilimitada. "Seu exercício é legítimo desde que não perturbe a ordem, a paz, a tranquilidade e o sossego público, devendo respeitar a lei e os bons costumes, sob pena de responsabilização civil e criminal", (BULOS, 2014, p. 832).

A liberdade de convicção político-filosófica é um dos pontos primordiais das liberdades públicas do Texto de 1988, sob a qual decor-

rem todas as liberdades acima delineadas. Tal direito consiste na liberdade dos indivíduos poderem seguir a corrente de pensamento político ou filosófico que melhor lhes aprouver, sem quaisquer impedimentos à livre circulação das ideias. Nesse diapasão, assente a conclusão de que a liberdade de convicção político-filosófica é, na realidade, uma "Liberdade de comunicação nas democracias" (BULOS, 2014, p. 832).

De grande alvitre o destaque às limitações à liberdade de crença e religião, que são oriundos da necessária convivência com outros direitos e valores constitucionalmente garantidos. Dentre a colisão de direitos se pode destacar a liberdade de religião, no que diz respeito à liberdade de culto, e o direito à integridade psíquica. Nesse caso, segundo Ramos (2014, p. 214), há o que a doutrina denomina de "ponderação de valores", não podendo a liberdade de religião impor, de modo desproporcional, a outro direito igualmente constitucional, qual seja, a integridade psíquica e à saúde.

A ponderação de valores é uma técnica de interpretação defendida por Ronald Dworkin (MARMELSTEIN, 2008) que surge quando há uma colisão de princípios fundamentais, tendo, nessa esteira, suma importância na contemporaneidade, nesse sentido, Marmelstein (2008, p. 386) menciona que:

> A ponderação é uma técnica de decisão empregada para solucionar conflitos normativos que envolvam valores ou opções políticas, em relação ao quais as técnicas tradicionais de hermenêutica não se mostram suficientes. É justamente o que ocorre com a colisão de normas constitucionais, pois, nesse caso, não se pode adotar nem o critério hierárquico, nem o cronológico, nem a especialidade para resolver uma antinomia de valores.

Nesse diapasão, tem-se que, havendo conflitos entre dois princípios fundamentais, no caso em comento a liberdade religiosa e a inviolabilidade à honra dos indivíduos, aplicar-se-á a técnica da ponderação, ante a solução de conflitos normativos.

Além desses princípios, existe no ordenamento jurídico pátrio o princípio da dignidade humana, elemento estrutural do Estado brasi-

leiro e principio norteador e que embasa todos os outros, inclusive os mencionados supra.

Uma questão que merece destaque é a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, que não concerne apenas à individualidade, mas, como princípio norteador da Constituição, passa também a ter um caráter eminentemente social. Nessa linha, pelo fato do trabalho ser portador de um valor social intrinsicamente relacionado e encontra-se inserido em vários dispositivos constitucionais, não há dúvidas de que se trata de um elemento promovedor da dignidade da pessoa humana.

3 O PROSELITISMO RELIGIOSO E A DEFESA DA DIGNIDADE HUMANA COMO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO

A dignidade da pessoa humana é o núcleo do Estado Democrático de Direito brasileiro, sendo uma premissa norteadora de todo o sistema normativo pátrio, devendo ser observada e respeitada tanto na elaboração quanto aplicação das normas, seja pelo Estado, seja pelos particulares.

O princípio da dignidade da pessoa humana é detentor de dois vieses protetivos levando-se em consideração a atuação do Estado. O primeiro diz respeito ao "Direito público subjetivo em detrimento do arbítrio estatal ou da sociedade". O segundo viés trata do "Encargo constitucional do Estado no sentido de um dever de proteger o indivíduo em sua dignidade humana em face da sociedade (ou de seus grupos)". (HABERLE, 2005, p. 137 *apud* NERY JUNIOR; NERY, 2014, p. 187).

Nesse diapasão, o Estado deve criar condições para implementação da dignidade da pessoa humana enquanto princípio fundamental, de tal sorte que não seja violada por terceiros integrantes da sociedade.

Inexiste um conceito concebido acerca do princípio da dignidade humana, mas, devido a sua característica de direito fundamental e a sua dinâmica evolutiva, na linha do que é lecionado por Bulos (2014, p. 742), "[...] tem-se por cautela manter a sua definição em aberto, o

que conforme anteriormente tratado é elemento comum dos direitos e garantias fundamentais".

Nesse diapasão, tem-se que o princípio da dignidade da pessoa humana não diz respeito somente a individualidade, na verdade, passa também a ter "[...] um caráter eminentemente social" (DE SORDI, 2017, p. 41).

Detentor de um caráter eminentemente social, notório que o princípio da dignidade da pessoa humana não protege apenas o indivíduo das arbitrariedades que contra sua pessoa recaírem, mas exige do Estado a criação e/ou promoção de ferramentas para que o cidadão seja contemplado com instrumentos hábeis ao desenvolvimento de uma vida pautada na dignidade.

Uma dessas ferramentas é o trabalho que, em conjunto com a dignidade da pessoa humana e outros, integram o rol de fundamentos da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988, grifo nosso).

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
>
> **III - a dignidade da pessoa humana;**
>
> IV - **os valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa;

Assim, está consignado que o trabalho é um valor social, sendo um importantíssimo elemento promovedor da dignidade da pessoa humana, como leciona Cretella Junior (1992, p. 140) ao dizer que:

> Sob dois ângulos, pelo menos, o trabalho pode ser apreciado: pelo individual (o trabalho dignifica o homem) e pelo social, afirmando, em ambos os casos como valor que na escalonação axiológica se situa em lugar privilegiado. Dignificando a pessoa humana, o trabalho tem valor social dos mais relevantes, pelo que a Constituição Federal o coloca como um dos pilares da Democracia.

A importância do trabalho se vislumbra no sentido de que é através dele que o homem garante sua subsistência e, concomitantemente, o crescimento do país, por conta disso, a Constituição, em diversas passagens, prevê disposições que discorrem acerca da liberdade, o respeito e a dignidade do trabalho. Nesse sentido, o art. 5º, XIII, da Constituição (BRASIL, 1988, não paginado) que estatui a liberdade de atividade profissional ao dizer que "[...] XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...]".

O art. 6º, *caput,* da Carta de 1988 (BRASIL, 1988, não paginado, grifo nosso) elenca o direito ao trabalho como direito social, *in verbis*:

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015).

Os direitos sociais constituem liberdades positivas tendo como fulcro a melhoria das condições de vida dos hipossuficientes, concretizando, assim, a igualdade social. (MORAES, 2017, p. 164).

No mais, praticamente todo o capítulo II (dos direitos sociais) do título II (dos direitos e garantias fundamentais) da Constituição Federal de 1988 trata do direito ao trabalho, a exceção do art. 6º, que elenca o rol dos direitos sociais. A individualização dessa categoria de direito social em detrimento das outras traduz a importância basilar desse direito no contexto dos direitos sociais.

Por fim, o art. 7º da Constituição definiu uma extensa lista de direitos constitucionais dos trabalhadores urbanos e rurais, visando à melhoria da condição social desses.

Nesse diapasão, percebe-se aqui, também, que a Constituição Federal de 1988 não só valorizou as questões referentes aos direitos de proteção ao trabalho, como também se preocupou em dar ênfase aos direitos coletivos do trabalho. Segundo Delgado (2014, p. 1390):

> Direito Coletivo do Trabalho é o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre os seres coletivos trabalhistas: de um lado, os obreiros, representados pelas entidades sindicais, e, de outro, os seres coletivos empresariais, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos.

Entre as funções dos direitos coletivos, segundo Delgado (2014), apresenta-se uma de particular interesse pela sua abrangência e importância: a função sociopolítica. Sendo um dos mais importantes meios de distribuição de riquezas por conta do seu caráter de defesa aos hipossuficientes trabalhadores está estritamente ligado a formação dos estados democráticos de direito.

Teoricamente é colocado como objeto do direito do trabalho as questões relativas a salários, melhores condições de trabalho, ajuste da jornada de trabalho entre outros, porém é essencial que seja colocado em pauta a questão da dignidade humana em seu sentido mais subjetivo visando proteger a integridade psicológica e moral do empregador e do empregado.

Godinho (2014) apresenta quatro padrões de agregação de trabalhadores a seus respectivos sindicatos: sindicatos por ofício ou profissão, sindicatos por categoria profissional, sindicato por empresa e sindicatos por ramo empresarial de atividades. Considerando que em todos os ramos existem pessoas vinculadas a diversas religiões deve ser objetivo dos sindicatos proteger os direitos dos trabalhadores para que exerçam as suas funções independentes dos conceitos dos seus empregadores.

Os sindicatos possuem como maior função e prerrogativa a representação, *lato sensu*, das suas bases trabalhistas. Tendo como interesse defender os interesses individuais, desde que representem algum tipo de impacto no grupo, e coletivos dos seus associados no plano da relação de trabalho, Delgado (2014, p. 1406) enfatiza que:

> Nessa linha é que a própria Constituição enfatiza a função representativa dos sindicatos (art. 8º, III), pela qual lhes cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Abrangendo as dimensões privada, administrativa e pública, no primeiro caso se manifesta quando o sindicato se põe em diálogo com os empregadores visando fazer valer os interesses da maioria, ou seja, do coletivo; no segundo, as relações entre o sindicato e o Estado objetivando a solução de conflitos nessa área de atuação e a terceira dimensão, ocorre quando procura se estabelecer contato com a sociedade civil a fim de encontrar apoio para as decisões, ações e teses laborativas através dos devidos meios legais.

3.1 O assédio religioso no ambiente de trabalho

Com o propósito de iniciar o debate relacionado ao assédio religioso no ambiente de trabalho e a proteção individual segue um julgado a título de exemplo extraído da jurisprudência do TST onde o empregador utilizava o seu poder para obrigar os funcionários a participarem dos cultos que ocorriam na empresa em detrimento da vontade pessoal do empregado, a saber (BRASIL, 2010, não paginado):

> RECURSO DE REVISTA – LIBERDADE DE OPÇÃO RELIGIOSA – AMBIENTE DE TRABALHO – ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – MAJORAÇÃO DO VALOR. A indenização por danos morais deve ser fixada em compatibilidade com a violência sofrida pelo empregado, as condições pessoais e econômicas dos envolvidos e a gravidade da lesão aos direitos fundamentais da pessoa humana, da honra e da integridade psicológica e íntima, sempre observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Na hipótese, tendo em vista as peculiaridades do caso em concreto - (conduta praticada, sua gravidade, o tempo de duração, bem como o duplo objetivo da indenização – compensar a empregada pela violação do seu patrimônio moral e desestimular a empregadora da prática reputada abusiva – além da remuneração auferida pela reclamante, constatada a partir dos documentos juntados aos autos, e, mormente, a situação destacada no acórdão recorrido, qual seja, **a de que não era obrigatória a participação dos empregados nos cultos**

> **realizados**), deve ser mantido o quantum indenizatório fixado. Recurso de revista não conhecido. (Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-RR-400-79.2010.5.09.0004).

O caso acima é exemplificativo de uma situação que permeia todas as classes profissionais em maior ou menor grau. Partindo do supradito, observa-se que a religião não está fora da realidade das relações entre empregados e empregadores e que cada vertente religiosa, seja ela considerada religião ou seita, é essencialmente composta por pessoas que estão dentro dos mais diversos cargos espalhados pelo Brasil.

O julgado exposto aponta para um problema oriundo da formação cultural intolerante que permeia a história brasileira. As pessoas criam rótulos como se alguém que não quiser participar do culto ou missa do local de trabalho não seja digno de ter seu trabalho valorizado. Muitos exigem a laicidade estatal, porém são incapazes de aceitar que isso implica na não discriminação de outras formas de religiões.

Nada impede que o empregador realize atividades de ordem religiosa em conjunto com os funcionários, porém é abusivo que qualquer pessoa seja obrigada a tal já que (MARTINEZ, 2019, p. 256):

> A função do direito, como instrumento de regulação, não é outra senão a de permitir a realização de fins sociais que não seriam atingidos a não ser mediante sua intercessão. Esses fins sociais, porém, variam na medida em que mudam o tempo, a cultura e a sociedade, mas de modo geral coincidem com a ideia de promoção do bem comum. Partindo dessas concepções básicas, é possível afirmar que o direito sindical e coletivo do trabalho tem a função essencial de empreender a melhoria da condição social da classe trabalhadora. Essa é a razão substancial do direito do trabalho e, certamente, o motivo predominante da existência do ramo sindical e coletivo. Para ser funcional, o direito ora em exame deve criar padrões mais elevados do que os mínimos garantidos por lei. É certo que dessa função essencial decorrem outras consequências, destacando-se, pela importância, as funções de produção de fontes normativas, de pacificação de conflitos coletivos, de distribuição de riquezas e,

> por fim, de adequação dos sujeitos das relações de trabalho às particularidades regionais ou históricas.

Quando, por qualquer motivo, de ordem discriminatória religiosa, uma pessoa tem seu emprego comprometido por conta da orientação de seu superior deixa-se de ter uma das funções do direito coletivo exercida, pois a questão sociopolítica se torna desigual e ameaçada em decorrência do exercício do poder que o empregador tem sobre o seu funcionário.

A pessoa seria obrigada a abandonar a sua identidade social de forma a não perder o seu sustento, caracterizando uma grande violência contra a dignidade do indivíduo. Os sindicatos que tem como propósito defender as classes profissionais das quais são oriundos não podem ignorar quando qualquer trabalhador sofrer um crime dessa natureza, pois "O homem alcança a sua plenitude quando se insere nas várias dimensões da ética, da política, da religião, da ciência, da economia e da arte" (RINALDI, 2014, p. 420).

Observa-se outro ponto nas relações laborais relacionado ao direito de abster-se em dias de provas ou no trabalho por conta de datas comemorativas religiosas. O Estado não pode dar preferência a uma religião em detrimento das outras, porém observa-se culturalmente o domingo como um dia de descanso decorrente da tradição ligada a maioria cristã no ocidente, cuja importância é tão grande que João Paulo II em 1998 escreveu sobre essa data em uma Carta Apostólica, a *Dies Domini*.

Segundo Weingartner Neto (2007, p. 20):

> Importa que o direito à liberdade religiosa concretiza-se, no caso, da seguinte forma: o direito individual de comemoração pública das festividades religiosas e o direito das igrejas de livre exercício das funções religiosas e de culto confluem para reforçar o direito fundamental *prima facie* à dispensa do trabalho e de aulas/provas por motivo religioso, a substanciar o princípio da da cooperação, devendo o Estado criar condições organizacionais e procedimentais, no âmbito laboral e educacional, para o mais amplo exercício do direito de dispensa ao trabalho e de aulas/provas por motivo religioso.

O TRF da 4ª Região foi acionado por um servidor que gostaria de participar das festividades do "Yom Kippur", porém considerando que tal data não está elencada como ponto facultativo ou feriado nacional foi lhe concedido o direito de com apenas um requerimento no setor de recursos humanos ter a sua falta justificada e manutenção do direito de exercício religioso. (WEINGARTNER NETO, 2007, p. 237).

Partindo do exemplo, chega-se a conclusão que não há nada que obste o direito de participar das festas religiosas desde que seja previamente comunicado ao empregador e depois compensada em data estipulada, sendo que caso não seja atendido o pedido do empregado "[...] abre-se via para requisição judicial de rescisão indireta do contrato de trabalho", art. 483, 'b', da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). (WEINGARTNER NETO, 2007, p. 237).

As entidades de caráter religioso não podem restringir o acesso ao seu quadro funcional apenas as pessoas que sejam participantes da mesma fé. Como ilustração ressalta-se o Termo de Compromisso de Ajustamento firmado entre o Ministério Público do Trabalho e uma empresa do Rio de Janeiro sendo que algumas cláusulas eram que não deveria ser questionado na entrevista de emprego qual a militância religiosa do candidato, impossibilidade de discriminar para qualquer fim por conta de religião entre outros que estavam provocando dissensões horizontalmente e verticalmente entre os membros da empresa.

A função negocial dos sindicatos se manifesta necessária em casos como os supracitados, pois é através dela que se busca a formação de documentos de negociação coletiva, compostos por regras jurídicas que regerão os contratos de trabalho dos representados.

Mesmo que a proteção não se dê de forma coletiva, a questão da assistência jurídica ao empregado através dos sindicatos é de suma importância ao lado dos demais mecanismos judiciais de preservação do acesso à justiça quando a orientação e postulação for realizada por profissional legalmente habilitado em prol do hipossuficiente que se encontra sob a proteção sindical.

Caso não seja atendido o justo pedido do empregado se manifesta a função assistencial dos sindicatos que se demonstra através da prestação de serviços a seus associados como os de caráter jurídico, fundação

de cooperativas de consumo, criar e realizar a manutenção de escolas entre outros, sendo que no caso relacionado a função de proteção jurídica é a mais necessária.

Consoante ao exposto, Vólia Bomfim Cassar, citada por Jorge Fernando Cassar (2012, p. 15):

> Diante do progresso tecnológico e econômico, da globalização, da onda neoliberal das relações de trabalho, as condições de vida em sociedade têm se alterado com muita rapidez. Na maioria dos casos, estas novas condições de vida desequilibram a distribuição de renda. Some-se a isto o processo de automação do trabalho, a expressiva competitividade de mercado, a horizontalização da produção de bens e serviços e a necessidade de redução de custos. Todos estes fatores elevam, cada vez mais, o nível de desemprego e restringem as condições favoráveis de trabalho. Desta forma, a insatisfação social da classe trabalhadora e empresarial, tem acarretado sucessivas batalhas travadas em busca de antagônicos interesses, ante a inércia do Estado. Na falta de soluções legislativas e garantias protetoras advindas do Estado, os próprios grupos sociais têm-se enfrentado, na tentativa de adequação de interesses, de equilíbrio de classes. Neste contexto de dinamismo socioeconômico é que surgem os conflitos coletivos de trabalho onde cada grupo pretende defender seus próprios interesses.

Nesse diapasão, fica assente que, numa negociação coletiva de trabalho cada grupo defende seus próprios interesses, sendo uma fonte do direito do trabalho.

Nos primórdios, no contexto da Revolução Industrial, a negociação coletiva era promovida pelos sindicatos de trabalhadores, em que eles, apesar de todas as restrições para sua organização, enfrentavam os detentores do capital.

Diante de todo o exposto, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988, não cabe ao empregador ou a qualquer outra pessoa interferir nas escolhas ideológicas e religiosas do empregado, visto que se trata de garantia constitucional. Da mesma forma, caso inexista uma

crença por parte do empregado, não cabe ao empregador interferir ou usar de qualquer juízo de valor em seu relacionamento com o empregado durante o contrato de trabalho (GOUVÊA, 2018, p. 16).

Diante de tal situação, a proteção contra a discriminação na relação de emprego faz-se de grande relevância, visto que as partes da relação estão em posição de notória desigualdade, sendo que o empregado está em situação de maior vulnerabilidade.

Nesse contexto, surgem conflitos entre o poder diretivo do empregador e o direito fundamental à liberdade religiosa, ambos direitos fundamentais que o empregado goza, conflitos esses que devem ser ponderados sob os auspícios do princípio basilar do ordenamento jurídico pátrio, qual seja, da dignidade da pessoa humana.

6 CONCLUSÃO

Conviver com as diferenças étnicas, e principalmente, religiosas é um dos grandes desafios em um mundo que vive um intenso secularismo de um lado, e o extremismo/fanatismo do outro.

A presente pesquisa visou responder alguns questionamentos, sem a óbvia pretensão de esgotar tão vasto tema que são pertinentes aos meios como a violência moral se dá contra pessoas consideradas de religiões marginalizadas no contexto pós-1988 e de que forma o Direito do Trabalho se manifesta em relação a tutela desses direitos, como se deu historicamente o processo de evolução e proteção dos direitos dos trabalhadores sob a égide do Estado Brasileiro e as políticas adotadas pelo Estado a fim de permitir e assegurar as manifestações religiosas minoritárias na sociedade.

Suscitar a discussão retomando a contribuição da doutrina católica e protestante para a proteção dos direitos trabalhistas nos permite rememorar os fundamentos basilares do que denominamos como "ocidente" e os seus fundamentos frente ao capitalismo e comunismo mais radicais.

Não cabe ao empregador obrigar qualquer pessoa a seguir ou deixar de seguir qualquer orientação religiosa ou ideológica, sendo que o máximo que ele pode fazer, e o que é digno e aceitável, é a exposição

pacífica e agradável de ideias que possibilitem o diálogo e não a contenda, pois é extremamente necessário que entre as pessoas exista um espírito de fraternidade entre seus colegas para que as atividades laborais não obedeçam o caráter de tortura, tal como eram encaradas as formas de trabalho, mas possam transmitir a ideia de dignificação humana.

A formação capitalista e globalizada dos meios de produção criam todos os dias novas classes e necessidades empregatícias sendo necessário a formação de pessoas cada vez mais capacitadas, o que nem sempre, em países subdesenvolvidos como o Brasil, são possíveis de encontrar criando uma fila imensa de pessoas desempregadas ou alojadas em subempregos que não garantem condições mínimas de sustento para o indivíduo e a sua família.

Existe uma necessidade latente de proteger os empregados dos arbítrios de empregadores, como também não se deve deixar de observar os casos concretos, pois empregados também podem agir de má-fé. Observar a devida aplicação da lei e tendo em mente a devida aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana ainda são as formar mais eficazes de evitar injustiças e garantir uma vida melhor para todos os brasileiros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BÍBLIA SAGRADA. Tradução João Ferreira de Almeida. 4. ed. rev. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Politica do Imperio do Brazil**. Manda observar a Constituição Politica do Imperio, offerecida e jurada por Sua Magestade o Imperador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 1 jan. 2020.

_____. [Constituição (1891)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1988**. Nós, os representantes do povo brasileiro, reunidos em Congresso Constituinte, para organizar um regime livre e democrático, estabelecemos, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em: http://www.planalto.

gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em: 1 jan. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de Revista 400-79. 2010.05.09.0004**. Liberdade de opção religiosa. Ambiente de Trabalho. Assédio Moral. Indenização por danos morais. Apelante: Josicleia Aparecida Alves. Apelada: Vale Transporte Metropolitano S/C LTDA. Relator: Luís Philippe Vieira de Mello Filho, 11 de setembro de 2013. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24169986/recurso-de-revista-r-r-4007920105090004-400-7920105090004-tst. Acesso em: 20 fev. 2020.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 8. ed., rev. e atual. de acordo com a Emenda constitucional n. 76/2013. São Paulo, Saraiva, 2014.

CASSAR, Fernando Jorge. **As comissões de conciliação prévia na justiça do trabalho**: uma abordagem sobre sua importância e o esvaziamento ao longo da última década de sua vigência. 2012. Dissertação (Mestrado em Poder Judiciário) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/9766/Fernando%20Jorge%20Cassar.pdf.txt;jsessionid=87827950D-7CF2377698D0E2A0844487E?sequence=3. Acesso em: 20 fev. 2020.

CRETELLA JUNIOR, José. **Comentários a Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 1992.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Unic/Rio/005, jan. 2009. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf. Acesso em: 15 fev. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 2014.

DE SORDI, Guilherme Prestes. **A negociação coletiva sob a luz do constitucionalismo contemporâneo**: como as alterações previstas na Lei n.º 13.467/17 podem contribuir para o desenvolvimento social e econômico. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2017. Disponível em: https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2407/1/Guilherme%20Prestes%20De%20Sordi.pdf. Acesso em: 20 mar. 2020.

FONSECA, Carlos da. "Deus está do nosso Lado": Excepcionalismo e Religião nos EUA. **Revista Contexto Internacional**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 1, jan./jun., p. 149-185, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/cint/v29n1/a05v29n1. Acesso em: 15 fev. 2020.

GOUVÊA, Thais Michelly Cassiano. **O contrato de trabalho e a liberdade religiosa**. 2018. (Artigo) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/23529/2/ContratoTrabalhoLiberdade.pdf. Acesso em: 20 fev. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sociais Tabela 3457**: pessoas de 25 anos ou mais de idade, por nível de instrução, sexo e religião. 2010. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/3457#resultado. Acesso em: 20 mar. 2017.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de processo civil comentado e legislação extravagante**. 14. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. 2495 p.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 656 p.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro**: a formação e o sentido do Brasil. 3. ed. São Paulo: Editora Global, 2015.

RINALDI, Micheli Volpiano. Direitos materialmente fundamentais contemplados em norma coletiva sem previsão expressa na Constituição Federal de 1988. In: MIESSA, Elisson; CORREIA, Henrique (Orgs). **Temas atuais de direito e processo do trabalho**. Bahia: Editora JusPodivm, 2014.

WEINGARTNER NETO, Jayme. **Liberdade religiosa na Constituição**: fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2007.

ZUBER, Valentine. A laicidade republicana em França ou os paradoxos de um processo histórico de laicização (séculos XVIII-XXI). **Revista Ler história**. n. 59, p. 161-180, 2010. Disponível em: http://journals.openedition.org/lerhistoria/1370. Acesso em: 27 mar. 2020.

WEINGARTNER NETO, Jayme. **Liberdade religiosa na Constituição**: fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2007.

DIREITO PARA ALÉM DO EMPREGO: ECONOMIA INFORMAL E REGULAÇÃO

Vitor Hugo Sampaio

> "O capital não tem a menor consideração pela saúde ou duração da vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o força a respeitá-la." (Marx, *O capital*)

Introdução

O mundo laboral passou por diversas mutações desde sua gênese no séc. XIX, do modelo fordista de produção do século passado ao fenômeno da uberização do trabalho que assola a nossa sociedade, o capital teve que passar por processos contínuos de reestruturação, a fim de dar continuidade a sua reprodução.

Deste modo, o direito do trabalho é o conjunto normativo regulador da relação empregatícia, cuja razão de ser é balancear uma relação jurídica naturalmente desforme, assim como a instituição de um patamar mínimo civilizatório para a exploração econômica do trabalho.

Contudo, as inovações tecnológicas, a ascensão do capitalismo de plataforma e de novos modelos de organização produtiva, tornaram o conceito de empregado estampado no art.3º da CLT ineficaz para regular por exemplo as relações emergentes entre empresas de aplicativos e seus prestadores de serviço, como consequência disso, milhões de trabalhadores no Brasil se encontram às margens da institucionalidade.

É imperioso a necessidade inovações legislativas capazes de irem para além da relação empregatícia, abraçando todas as formas de relações economicamente dependentes, afinal, não iremos solucionar problemas do século XXI com respostas do século XX.

1- Trabalho: Gênese e estabilização

No século XVIII é deflagrada em Inglaterra a revolução industrial, os processos produtivos e a relação do homem com a natureza nunca mais seriam as mesmas, é muito vívida a imagem das máquinas a vapor, de grandes fábricas e suas linhas de montagem no consciente coletivo da população.

Além disso, a revolução desencadeou maciço êxodo rural, consequência desse movimento de migração de massas de trabalhadores rurais para o meio urbano, foi o surgimento de uma nova classe social: O proletariado urbano.

Com isso exsurge uma nova forma de exploração econômica do trabalho, que por sua vez tornou caduca a escravidão e a corporação de ofício, é o trabalho assalariado em sua forma mais incipiente, o qual tem por principal característica "a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo" (DELGADO, 2005, p.86), é neste momento histórico que surge o direito do trabalho, conjunto normativo regulador da relação empregatícia cuja razão ontológica de ser (supostamente) é a proteção do trabalhador, assim como a instituição de um patamar mínimo civilizatório para a estabilização e reprodução da sociabilidade capitalista (Máscaro,2017).

"[...] é na sociedade burguesa capitalista, em que o proletariado surge como sujeito que dispõe da sua força de trabalho como mercadoria, que a relação econômica da exploração é juridicamente mediatizada sob a forma de um contrato" (PACHUKANIS, 1988, p. 14)[32].

Ainda, tem-se a necessidade de qualificar o homem como certo sujeito de direito apto a vender sua força de trabalho em troca de remuneração pecuniária, nesse sentido:

32 Citado por MÁSCARO, Alysson. Direitos Humanos: Uma crítica marxista Lua Nova, São Paulo, 101: 109-137, 2017)

> Numa sociedade de produtores que se funda na atomização de suas relações e na separação do trabalhador dos seus meios de produção, é o próprio trabalhador que vai ao capitalista para ser explorado, oferecendo seu trabalho em troca de salário. Ambos serão considerados sujeitos de direito. Ambos terão direitos subjetivos. Ambos serão tidos por formalmente iguais, para poder transacionar seus direitos em condições consideradas intercambiáveis. Ambos terão como corolário de sua condição de sujeitos de direito a liberdade negocial, isto é, a autonomia da vontade. (MÁSCARO, Alysson. *Direitos Humanos: Uma crítica marxista Lua Nova, São Paulo, 101: 109-137, 2017)*

2- Sistemas de organização do trabalho e suas metamorfoses

O mundo laboral passou por diversas mutações desde sua gênese no séc. XIX, para a continuidade de sua reprodução, o capital teve que passar por processos contínuos de reestruturação, contudo, é a partir do século passado que vislumbramos modelos de sistemas produtivos muito bem padronizados e consistentes, os quais tiveram como principais expoentes o modelo taylorista-fordista e o toyotista.

É no filme de Charles Chaplin *Tempos Modernos (1936)* em que melhor se extrai uma imagem ilustrativa do trabalhador e do mundo do trabalho no século passado, um proletário industrial, fabril, cujas funções são predominantemente mecânicas e manuais, realiza seu trabalho numa grande fábrica verticalizada sob a constante vigia do diretor, era o trabalhador inserido na estrutura produtiva taylorista-fordista.

Com o declínio do modelo produtivo taylorista-fordista, concomitante à desestruturação do *welfare state,* o capital se reestrutura dando lugar a formas mais desregulamentadas e flexibilizadas de trabalho, assim como há uma desconcentração do espaço físico produtivo com diminuição da planta industrial aliado ao incremento da tecnologia e uma crescente horizontalização do capital produtivo (Antunes, Alves, 2004), é o início da marcha ascensional da precarização do trabalho acentuada pelo neoliberalismo.

> A década de 1980 presenciou, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a *classe-que-vive-do-trabalho* sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser. (ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16* ed. São Paulo: Cortez editora, 2015, p.33)

A cada reestruturação do capital mais se desestrutura a humanidade e mais se precariza o trabalho (ANTUNES,2019), com o desemprego crescente, grande contingenciamento de trabalhadores migraram no fim do século passado e início desse século da indústria para o setor de serviços, ocasionando em profunda hipertrofia do setor, vale ressaltar que este fenômeno se deu em escala global.

> [...] uma significativa expansão dos assalariados médios no setor de serviços, que inicialmente incorporou parcelas significativas de trabalhadores expulsos do mundo produtivo industrial, como resultado do amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização. Nos Eua, esse contingente ultrapassa a casa dos 70%, tendência que se assemelha à do Reino Unido, da França, Alemanha, bem como das principais economias capitalistas. (ANTUENS, Ricardo, ALVES, Giovanni. AS MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DA MUNDIALIZAÇÃO DO CAPITAL. Educ. Soc. , Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br> acesso em maio 2020)

Soma-se a isso um padrão de transferência de riscos, outrora suportados e compartilhados entre empresas estados e famílias, hoje é

suportado cada vez mais pelo elo mais fraco da relação, o trabalhador e sua família.

Esse novo padrão de transferência foi trabalhado pelo cientista político estadunidense Jacob Hacker em sua obra *The Great Risk Shift: The New Economic Insecurity and the Decline of the American Dream (2006),* aqui é contada a história do declínio da segurança econômica nos últimos 30 anos, em que colide a lenta morte de aposentadorias garantidas, a erosão dos benefícios à saúde, a crise de tempo enfrentada pelas famílias e o aumento das demissões.[33]

Se o filme de Chaplin ilustra o trabalhador do século passado, atualmente, é no filme *Você não estava aqui (Sorry,we missed you,2019),* do cineasta britânico Ken Loach que encontramos o retrato do trabalhador uberizado e do mundo do trabalho em nosso tempo, se na época do taylorismo-fordismo havia certa estabilidade e seguridade social relativamente ampla, hoje isso se dissolveu, transformando em privilégio de poucos o que deveria ser um direito inalienável de todos aqueles que tiram seu sustento unicamente da venda da força de seu trabalho.

É a ascensão não só de uma nova forma de extração de valor do trabalho humano, mas a ascensão de uma forma brutal de reificação e de alienação, sem reconhecimento de vínculo de emprego, às margens da institucionalidade[34], expostos a jornadas extenuantes de trabalho, pouca criatividade, pouca capacidade de controle de seu próprio empreendimento e nenhuma estabilidade para o futuro, aliado a um completo esvaziamento dos sentidos do trabalho, reduzido à mera atividade

33 HACKER, Jacob. The great risk shift, Nova York, Oxford University Press, 2006

34 No Brasil, é no núcleo "O trabalho além do Direito do Trabalho: Dimensões da clandestinidade jurídico-laboral" (NTADT), vinculado ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (DTBS/FDUSP) e dedicado ao estudo da condição econômica, jurídica e sociológica dos trabalhadores situados à margem da legalidade ou da institucionalidade laboral, no Brasil e no mundo.

Dados concretos acerca da realidade dos trabalhadores de aplicativo são encontradas na tese de doutorado de Renan Bernard Kalil: Capitalismo de plataforma e direito do trabalho crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. orientador Otavio Pinto e Silva. - São Paulo, 2019

de subsistência, eis aqui a imagem do trabalhador uberizado inserido na estrutura do trabalho sob demanda via aplicativos.[35]

4- O mito do empreendedor, alienação e precarização do trabalho

É imprescindível o envolvimento do trabalho na produção capitalista, sendo assim, na obra *O capital,* mais especificamente no "Capítulo VI Inédito" Marx utiliza o termo "subsunção " para indicar e caracterizar a relação entre trabalho e capital (ANTUNES, ALVES, 2004), deste modo, concomitante às reestruturações do capital para sua reprodução são as transformações, aprimorações e sofisticações das formas de envolvimento do trabalhador na engrenagem do sistema.

As técnicas de captura da subjetividade do trabalhador em nossos tempos, dão-se por métodos sofisticados de envolvimento manipulatório, criam-se imagens descompassadas com a realidade, ilusões, mitos, principalmente pela fetichização da palavra "empreendedor", essa metodologia de captura da subjetividade é levada a cabo pelas empresas de aplicativo, que incutem na cabeça do pobre explorado que ele é um empreendedor dono de si.

Parte dessa estratégia passa pela remodelação de nomenclaturas, o que antes era "empregado", tornou-se "parceiro", o que era "trabalho" tornou-se "tarefa", deste modo é possibilitado um maior engajamento do trabalhador, é a extensão do controle, outrora limitado ao corpo, ao cérebro, além disso, há uma refeudalização das relações de trabalho:

> O gerenciamento por objetivos faz ressurgir a antiga figura jurídica da "posse servil", pela qual um camponês se submetia a um senhor que lhe concedia a exploração de um lote de terras. Essa renovação dos vínculos de fidelidade tornou-se possível pela ferramenta informacional, a qual permite que o detentor

35 DE STÉFANO, Valerio.*The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy*" ; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71

> de um sistema de informação controle o trabalho de outros sem ter de lhe dar ordens.(SUPIOT,Alain. E se refundarmos a legislação trabalhista? Le monde diplomatique, França, 04 out 2017. Disponível em <https://diplomatique.org.br/reforma-trabalhista-na-franca-e-se-refundarmos-a-legislacao/> , acesso em maio 2020

A sociologia tem usado a expressão "pós-verdade" para designar os processos contemporâneos de moldagem da opinião pública. Situações nas quais os apelos emocionais e o universo dos afetos manipulados pelas apuradíssimas técnicas do marketing constituem-se como "verdades" e passam a ter mais influência e confiabilidade do que o mundo da realidade dos fatos objetivamente considerados.

Dá-se concretude à célebre fala de Nietzsche de que "não existem fatos apenas interpretações", partindo de um único fato criam-se diversas narrativas, as quais resultam em dissídios irreconciliáveis entre as imagens construídas e o próprio fato em si.

Neste mundo pós-contemporâneo, onde cada cidadão sonha em ser seu próprio patrão, dono de seu destino e de si, no qual os valores do mercado extrapolaram suas fronteiras e invadem os demais espectros da vida cotidiana, as relações intersubjetivas e a própria forma que o ser se projeta no mundo, a alienação promovida por essas empresas encontram solo fértil para perpetuar esse novo modelo de organização do trabalho.

Em *manuscritos econômicos-filosóficos (1844)*, Marx, partindo da análise do trabalho em uma economia capitalista desenvolveu o conceito de "trabalho alienado", o trabalho torna-se mercadoria a ser comprada e vendida, e os trabalhadores são contratados pelos capitalistas para produzir bens que são vendidos com lucro, sob a égide do capitalismo, a atividade não procede da criatividade inerente ao homem, mas da necessidade prática de trabalhar para alguém que não é ele. (KELLY, et al,2013).

Esta condição alienante do trabalho, em que o homem se vê como mera peça de uma engrenagem que lhe é estranha é magistralmente descrito por Albert Camus em sua obra *O mito de Sísifo:*

> Acordar, bonde, quatro horas no escritório ou na fábrica, almoço, bonde, quatro horas de trabalho, jantar, sono e segunda terça quarta quinta sexta e sábado no mesmo ritmo, um percurso que transcorre sem problemas a maior parte do tempo. Um belo dia surge o "por quê" e tudo começa a entrar numa lassidão tingida de assombro. (CAMUS, Albert. O mito de Sísifo. Trad. Ari Roitman e Paulina Watch. 8.ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2017, p.27)

Todavia, cumpre ressaltar que a rotina do trabalhador descrito por Camus é típica de um trabalhador fabril, herdeiro da estabilidade fordista, o trabalhador uberizado inserido na economia informal sequer tem tempo para almoço e intervalos, como retratado no documentário "*Vidas Entregues*" (2019), e no filme supramencionado *Você não estava aqui,* no qual o protagonista Ricky leva consigo uma garrafa para realizar suas necessidades fisiológicas básicas, visto que é impensável paradas para ir ao banheiro, afinal 'tempo é dinheiro'.

Há diversos elementos que constituem o conceito de trabalho precário, dentre os quais, falta de estabilidade e segurança, salários baixos, não há reconhecimento de vínculo de emprego, portanto ao trabalhador lhe é negado direitos básicos, horas indeterminadas de trabalho sem a determinação prévia de salário, riscos do empreendimento nas costas do empregado, aliado a mercantilização do trabalho e a completa objetificação do ser. (CARDOSO, LAVERY, HOREMANS et al, 2014).

> O que vemos no trabalho precário, no entanto, é a crescente tendência para tratar o trabalho como se fosse uma mercadoria; como se tivesse um "preço" natural determinado exclusivamente pelas forças do mercado. A erosão dos acordos de negociação coletiva, a agressão aos termos e condições de trabalho, a diminuição dos direitos fundamentais no local de trabalho: tudo isso é o representativo de uma invasão do 'econômico' – e da lógica da mercantilização que o acompanha [...][36](Cardoso, P. M., Erdinc,

36 Original: What we see in precarious employment, however, is the increasing drive to treat labour as if it were a commodity; that is as if it has a natural 'price' determined so-

> I., Horemans, J., & Lavery, S. (2014). *Precarious employment in Europe*. Foundation for European Progressive Studies, Brussels.)

Essa ideia extrema de objetificação do homem e sua mercantilização é muito bem retratada pelas palavras do CEO da empresa Crowd-Flower, citada por De Stéfano (2016):

> "Antes da internet, era muito difícil de encontrar alguém, colocá-lo para trabalhar para você e então demiti-lo depois de dez minutos. Mas com a tecnologia, em verdade, você pode achar essas pessoas, paga-las uma pequena quantia de dinheiro e depois se livrar deles quando não lhe são mais úteis."(*The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"* / ; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71,p.4.)[37]

É o exemplo de pessoas inseridas na classe dos "precariados", como conceituada pelo economista britânico Guy Standing, em sua obra *O precariado: a nova classe perigosa* (São Paulo, Autêntica, 2013), uma classe social de pessoas em empregos intermitentes e temporários, mal remunerados, despojados de direitos, às margens da institucionalidade e sem voz política alguma.

> O precariado, termo criado nos anos 1980 pela combinação do adjetivo "precário" e do substantivo "proletariado", é uma classe emergente composta por um número cada vez maior

lely by market forces. The erosion of collective bargaining arrangements, the assault on terms and conditions of work, the diminution of fundamental rights in the work place: all of these represent an encroachment of 'the economic' – and the logic of commodification that goes with it.

37 Original: "Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore.

> de pessoas que levam uma vida de insegurança, entrando e saindo de empregos que conferem pouco significado a suas existências [...]
>
> Aqueles que estão no precariado carecem de autoestima e dignidade social em seu trabalho; devem procurar por esse apreço em outro lugar, com sucesso ou não. Se forem bem-sucedidos, a inutilidade das tarefas que são obrigados a fazer em seus empregos efêmeros e indesejáveis pode ser reduzida, na medida em que a frustração de status será diminuída. Mas a capacidade de encontrar a autoestima sustentável no precariado quase sempre é vã. Existe o perigo de se ter uma sensação de engajamento constante, mas também de estar isolado no meio de uma multidão solitária.[38]

As consequências desse processo permanente de precarização do trabalho são nefastas e desestruturantes, não só para os trabalhadores envolvidos, mas para a economia e a sociedade em geral, visto que nivela os salários por baixo e fomenta uma "desinformalização da economia" (CARDOSO, et al, 2014) eleva os níveis de insegurança, incertezas e contribui para o aumento das desigualdades socioeconômicas.

> [...] além disso, o trabalho precário tem tornado a vida das famílias mais difícil e insegura. A incerteza sobre o futuro pode afetar o processo de tomada de decisões dos casais sobre questões importantes, como a escolha do momento mais adequado para casar e ter filhos, ou o número de filhos que poderão ter. [..] o trabalho precário também afeta as comunidades e aumenta a tensão social[...] (DE OLIVEIRA, Francisco, BRAGA, Ruy, RIZEK, Cibele. *Hegemonia às avessas, economia, política e cultura na era da servidão financeira.* São Paulo:Boitempo,2010,p.55).

38 STANDING, Guy, O precariado - A nova classe perigosa. Trad.Cristina Antunes. Disponível em< https://grupoautentica.com.br/autentica/livros/o-precariado-a-nova-classe-perigosa/977> acesso em maio 2020

5 –Direito do trabalho: Razão de ser e crise

O direito do trabalho tem como pilar jurídico e ontológico de sustentação o princípio protetivo, visto que sua razão de ser é balancear uma relação jurídica naturalmente desforme (SCORPIÃO, OLIVEIRA,2020) visto que não há que se falar em igualdade entre empregador e empregado, ademais, é ramo jurídico que além de atuar como instrumento de redistribuição de poder e renda, atua como mitigador das desigualdades econômicas e em um contexto no qual a participação na vida econômica ocorre a partir do trabalho, é mecanismo de inserção do ser humano no capitalismo (KALIL,2019).

No entanto, quando o ordenamento jurídico trabalhista passa a respaldar situações antagônicas ao trabalhador, (a exemplo de dispositivos da Lei nº 13.467/2017- a "reforma trabalhista"), quando a justiça laboral faz como Pôncio Pilatos e "lava suas mãos" ao legitimar explorações econômicas da dita economia compartilhada com a escusa de que o motorista *uber* é um "empreendedor individual"[39], depreende-se daí não só uma perca de sentido e razão de ser da justiça trabalhista, mas como também a crise do sistema jurídico vigente, e crise conceituaremos como a "perda contextual de sentido das referências até

39 O Superior Tribunal de Justiça (STJ), já decidiu CC 164.544/MG (STJ, Segunda Seção, julgado em 28/08/2019, DJe 04/09/2019) que, diante de conflito negativo de competência entre juiz do trabalho e juiz estadual, determinou a competência da Justiça Estadual sob o argumento de que "Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

Ainda: "Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem

salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes."

Além do Superior Tribunal de Justiça, recentemente o Tribunal Superior do Trabalho também se posicionou sobre a questão no julgamento do **RR – 1000123-89.2017.5.02.0038** (TST, 5ª Turma, julgado em 05/02/2020, DJe 07/02/2020), oportunidade em que também se afastou o vínculo empregatício.

então regulativas - o paradigma que vigorava esgotou-se, um novo paradigma se exige" (NEVES, 1998,p.3)

Caso o direito seja ineficaz e perca sua capacidade de produzir efeitos no mundo fático, estará fadado a ser apenas um conjunto de normas estatais abstratas residentes de um mundo paralelo, portanto mister se faz que as instituições jurídicas estejam compassadas com as condições materiais de existência, o direito que está "situado entre a técnica e as artes cuja referência epistemológica não é nem a verdade e nem a estética, mas a justiça" (SOUZA, 2019, p.1) não se esgota nas normas, afinal estas devem extrair sua legitimidade das relações sociais existentes, nesse sentido, "a relação jurídica é a célula central do tecido jurídico, e apenas nela o direito se realiza em seu real movimento. Somado a isso, o direito, enquanto conjunto de normas, não é nada além de uma abstração sem vida".[grifo nosso] (PACHUKANIS, 2017, p. 97)[40]

Aos arautos do neoliberalismo (e da suposta "modernidade"), que com orgulho e arrogância, vociferam o quanto a CLT é óbice à geração de empregos e de quanto o Brasil é um país de instituições atrasadas das quais carecem de alinhamento com as tendências mercadológicas, e que com um reiterado entusiasmo tanto se esforçam para "modernizar as leis do trabalho", vale ressaltar que a precarização do trabalho levado a cabo pelas ditas reformas é inconcebível em um ordenamento jurídico como o nosso, o qual assentou as bases da república em valores humanísticos e progressistas, estampados na constituição de 1988, que por sua vez assumiu como metas capitais, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da miséria (art.3º, inciso I e III CF/88), e erigiu a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica nacional (art.170 CF/88), a fim de concluir o raciocínio não poderia deixar de transcrever as palavras do eminente Celso Antônio Bandeira de Mello:

40 Citado por José Ailton Santos Júnior: *Positivismo, Decisionismo e Marxismo: O Fenômeno Jurídico à Luz da Filosofia do Direito Contemporânea,* 24 de julho de 2019. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/180/positivismo-decisionismo-e-marxismo-o-fenomeno-juridico-a-luz-da-filosofia-do-direito-contemporanea/> acesso em junho 2020

> Compreende-se que pessoas alheias ao meio jurídico e ignorantes das bases em que se assenta a República **defendam a aplicação em nosso Direito de lineamentos e instituições típicos do neoliberalismo, supondo que aquilo que é proposto como bom pela propaganda externa- e que certamente o é para os interesses dos países cêntricos, de suas multinacionais, e para a especulação financeira internacional- é bom para o Brasil, e deve ser aqui aplicado, como o fez com incontido entusiasmo o governo que assolou o país entre janeiro de 1995 a final de 2002**. [...] Chega a ser grotesco a tentativa que alguns fazem – **convictos de que assim se revelam evoluídos e atualizados – de assimilar nosso Direito a modelos plenamente compatíveis com as ordens constitucionais alienígenas**, mas inteiramente inadaptados à nossa.[...] Não se sabe que acrobacia exegética será capaz de dar ao dispositivo transcrito um sentido consentâneo com as aspirações dos nossos arautos jurídicos embasbacados com os ares modernos do neoliberalismo. [grifo nosso] (*Curso de direito administrativo,* São Paulo: Malheiros,2006,p.747)

6- Subordinação, relação de emprego e regulação

Apenas para registro, cumpre trazer à baila um rol exemplificativo de legislação e jurisprudência comparada no que diz respeito à regulação da relação de emprego entre aplicativos e aqueles que lhe prestam serviços, diretamente do dito "mundo desenvolvido", na Califórnia está em vigor lei estadual que obriga empresas digitais de transporte a contratar trabalhadores[41], assim como há no país diversas ações coletivas em trâmite[42] cujos valores indenizatórios passam da casa das dezenas de

41 CURY, Maria Eduarda. Nova lei na Califórnia obrigará Uber a contratar como funcionários, 11 de Setembro de 2019. Disponível em <https://exame.com/tecnologia/nova-lei-na-california-obrigara-uber-a-contratar-funcionarios-regulares/>, acesso em maio 2020

42 CONGER, Kate *California Sues Uber and Lyft, Claiming Workers Are Misclassified, 05 de maio 2020. Disponível em* <https://www.nytimes.com/2020/05/05/technology/california-uber-lyft-lawsuit.html> acesso em maio 2020 e Uber Law suit. Dispnível em

milhões de dólares, na Europa, o Reino Unido, mais precisamente o *Central London Employment Tribunal*,(case nos 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr . J Farrar v . Uber B .V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd.)[43] reconheceu o vínculo de emprego entre a empresa e os prestadores de serviços, classificando-os como trabalhadores e não como autônomos, na França, a *Cour de Cassation,* um dos tribunais mais famosos e respeitados do mundo declarou que há relação de subordinação entre a empresa Uber e o motorista[44] e por fim, na Suíça, decidiu-se que a Uber deve ser considerada empregador, para fins da legislação previdenciária, pois os motoristas trabalham como empregados.[45]

"O trabalho empregatício, constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista." (Delgado, 2005, p.288), deste modo, a Consolidação das leis do trabalho (CLT), em seu art.3º considera o empregado como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário." no entanto, esse padrão clássico em voga não se mostra eficaz para enfrentar os novos desafios que são impostos a esse ramo do direito, devido às inovações tecnológicas, e do estado permanente de reestruturação do capital, urge a necessidade de inovações legislativas, a fim de amparar e retirar das margens da institucionalidade o vasto contingente de trabalhadores inseridos na economia informal.

<https://www.uberlawsuit.com/> , acesso em maio 2020

43 BUTLER, Sarah, *Uber loses appeal over driver employment rights. 20 de Dezembro de 2018, Disponível em* <https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights> acesso em maio 2020

44 Cour de Cassation,*Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (1913.316)- Cour de cassation - Chambre sociale. Disponível em* <https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html> acesso em maio 2020 e ANGELO, Tiago. *Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa, Disponível em* <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista> , acesso em maio 2020

45 24 HEURES. Uber doit payer des cotisations sociales. 24 heures. Disponível em: <https://www.24heures.ch/suisse/uber-doit-payer-cotisations-sociales/story/13753680>. Acesso em maio 2020

Inobstante a relação empregatícia resultar da síntese indissolúvel de cinco elementos, trabalho por pessoa física, onerosidade, subordinação, pessoalidade, não-eventualidade, o principal elemento de aferição da relação de emprego a é a subordinação.

> Efetivamente, a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego que já houve juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que não importava a conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se o eram subordinadamente ou não .(DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* 7ºed, São Paulo: LTR, 2005, p. 302)

A subordinação tem a ver com a ausência de poder diretivo, é situação em que o trabalhador apenas acolhe o direcionamento sobre a forma de execução da prestação de trabalho, é uma situação de obediência hierárquica em que há limitação da autonomia da vontade, deste modo "o trabalhador abdica de toda liberdade durante o tempo que vendeu ao empregador, estando pronto a obedecer às ordens do contratante" (OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p.29).

No entanto, a subordinação passou por mutações, assim como os sistemas de organização do trabalho, se à época do modelo fordista havia dimensão pessoal, por meio de ordens diretas, no toyotismo com a desconcentração produtiva a subordinação se dava de forma mais branda, na forma de integração na estrutura produtiva, no sistema de capitalismo de plataforma, objeto central do presente estudo, a subordinação é velada, dá-se por meio de metas, objetivos, entretanto, a novidade é que o controle é realizado por um algoritmo, dispensando controle humano, e conceito de algoritmo é explicado por Yuval Noah Harari como um "conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões" (2016,p.91).

Diversas formas de se efetuar um controle rígido sobre o corpo do sujeito foram idealizadas em algum momento histórico, a exemplo do panóptico de Jeremy Bentham e o *Big Brother* de George Orwell,

entretanto, as técnicas de controle e de opressão, impulsionadas pela inteligência artificial se sofisticaram, não se fazendo mais necessário, como na literatura Kafkiana, a utilização de cercas, fortalezas, estruturas do poder judiciário, é visível a Josef K. em *O processo,* quem são seus algozes, no mundo tecnológico de hoje o controle e a opressão adentraram a subjetividade do sujeito, nem mais o exílio interior é opção de fuga da opressão e do controle, Harari, sobretudo nas obras *Homo Deus* e *21 lições para o século XXI*[46] *nos mostra como a neurociência está se refinando a ponto de descobrir hemisférios cerebrais emitentes de determinadas ondas, a fim de se criar impulsos de pensamento, para que algoritmos, com base em interações em redes sociais possam produzir perfis de comportamentos, possibilitando a publicidade à la carte.*

Nas empresas de aplicativos o comando direcional do negócio se dá pelo frio e apático algoritmo, é a tecnologia que ao invés de ser ferramenta de libertação do homem, é ferramenta de desumanização e alienação, assim, vez de a subordinação dar lugar a uma maior autonomia, ela assume a forma de uma governança pelos números, que estende aos cérebros o mesmo domínio que o taylorismo exerceu apenas sobre os corpos (SUPIOT,2017), nesse sentido:

> Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem "reações esperadas".
>
> O algoritmo,cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento por sua reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.
>
> A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por 'stick' (porrete) e 'carrots' (premiação). Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos.

46 citado por Flávio Ricardo Vassoler: *KAFKA, HARARI E O PODER: TOTALITARISMO DO CORPO AO IMAGINÁRIO,* 4 de maio de 2020. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=uEM0JRR3VTk> acesso em maio 2020

> Próprio da nova organização do trabalho, em que os trabalhos devem ser permanentemente inseguros – e a insegurança deve estar inculcada na mente das pessoas – para que o controle possa ser realizado da forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados.
>
> A ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. **Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca por parte dos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento**.[grifo nosso] (OITAVEN, Juliana Carreiro Corba, CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018, p.33)

7- A dependência econômica: Um novo critério chave

Com a emergência de novas formas de subordinação e novas formas de trabalho, é urgente a necessidade de novas formas de proteção trabalhista, com vistas a garantir direitos mínimos e uma via canalização de conflitos aos trabalhadores, afinal não iremos combater problemas do século XXI com soluções do século XX, com isso, vários juristas estudiosos do tema, alçam a dependência econômica como um novo critério chave de relação de emprego no capitalismo de plataforma, o que possibilitaria a indexação do grau de dependência econômica ao respectivo grau de proteção (SUPIOT,2017), a exemplo da proposta de código trabalhista publicada na França em 2017 por um grupo liderado por Emmanuel Dockès: *Proposition de code du trav*ail [Proposta de Código do Trabalho], em que define-se o empregado como "uma

pessoa natural que executa um trabalho sob o poder de fato ou a dependência de outrem".[47]

Renan Bernard Kalil, procurador do trabalho, que em sua tese de doutorado[48] se debruçou sobre o tema, propõe algumas inovações para que o direito do trabalho passe a tutelar esse tipo de relação, no que consiste em a criação de uma nova categoria para classificar os trabalhadores inseridos nesse tipo de organização a fim de dar-lhes salvaguarda jurídica, a caracterização da relação de emprego a partir da dependência econômica, trazendo-a para o centro da relação empregatícia, visto que as distinções doutrinárias entre autonomia e subordinação estão cada vez mais complexas, e é imperioso uma extensão do direito do trabalho para além do emprego, abarcando todas as formas de trabalho economicamente dependentes, a reformulação do conceito de empregador, alargando o seu sentido para qualquer pessoa física ou jurídica que exerça o poder diretivo do empreendimento, a elaboração de um contrato de trabalho adaptado ao trabalho sob demanda por meio de aplicativos e crowdwork, ampliação subjetiva do Direito do Trabalho, a exemplo da extensão da seguridade social a todos, a formulação de um "piso de direitos", a outorga do direito de negociação coletiva e a instituição de regulação afinada com o vanguardismo inclusivo.

Toda reforma que não vise a democratização econômica, a valorização do trabalho humano, a recuperação de certa autonomia do trabalhador e que nos negue a possibilidade de reencontrarmos conteúdo, sentido e satisfação no trabalho estará fadada ao fracasso, a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), é antítese de tudo isso, ao legitimar o contrato de trabalho intermitente[49], e a possibilidade

47 DOCKÈS, Emmanuel et al. Proposition de code du travail. Paris: Dalloz, 2017, p. 2-4.: "une personne physique qui execute um travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance d'autrui".

48 Kalil, Renan Bernardi C*apitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos* . Tese de doutorado orientador Otavio Pinto e Silva. - São Paulo, 2019. 366 f. Universidade de São Paulo, USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, 2019.

49 Inspirado no modelo do *zero hour contract, é o* trabalho *just in time,*em vigor no Reino Unido desde a crise de 2008, até agora os resultados deste tipo de contrato se mostram nefastos, aumento das desigualdades, precarização, diminuição da renda, re-

de mulheres gestantes trabalharem em ambientes de grau médio de insalubridade (só dois exemplos para não alongar o tema), só o que faz é fomentar a precarização do trabalho, aumentar as desigualdades socioeconômicas e alentar uma sociedade desprovida de qualquer estabilidade para o futuro.

O imperativo de nosso tempo é a reformulação de um projeto que seja verdadeiramente emancipador, caso contrário só nos restará abraçar a sentença de Kafka: "Há esperança suficiente, esperança infinita, mas não para nós"

8- Conclusão

Toda reforma movida pela lógica do capital, é acompanhada de inúmeras promessas, principalmente no que toca a geração de empregos, aumento de renda, etc., no entanto, a realidade as desmentem, após a reforma trabalhista de 2017, Brasil bate recorde de informais, chegando a uma taxa média de 41,1% da população economicamente ativa[50], pessoas com nenhuma estabilidade e segurança, às margens da institucionalidade e sem vias de canalização de conflitos.

É preciso uma reforma verdadeiramente humana, pautada na dignidade que valorize o trabalho, e que seja capaz de abraçar todas as relações economicamente dependentes.

REFERÊNCIAS

ANTUENS, Ricardo, ALVES, Giovanni. *AS MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DA MUNDIALIZAÇÃO DO CAPITAL.* Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p.

modelação da econômia, tais conclusões são resultados de uma pesquisa realizada pela *next left europe* um *think tank* europeu de matriz progressita: Cardoso, P. M., Erdinc, I., Horemans, J., & Lavery, S. (2014). *Precarious employment in Europe*. Foundation for European Progressive Studies, Brussels.)

50 **Rede brasil atual. *IBGE: País tem 11 estados com mais de 50% dos trabalhadores na informalidade.* Disponível em < https://www.brasildefato.com.br/2020/02/14/ibge--pais-tem-11-estados-com-mais-de-50-dos-trabalhadores-na-informalidade>, acesso em junho 2020**

335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br> *acesso em maio 2020*

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16* ed. São Paulo: Cortez editora, 2015

ANTUNES, Ricardo. O NOVO PROLETARIADO DA ERA DIGITAL | Curso: "O privilégio da servidão" | Aula 2, 11 de janeiro de 2019. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=aJ-MuvpqwuBc>, acesso em maio 2020

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e o trabalhador hoje no Brasil, 30 abril de 2019. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=UMYovnOhk_A>, acesso em maio 2020.

BREGMAN, Rutger, *UTOPIA PARA REALISTAS*, Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

Cardoso, P. M., Erdinc, I., Horemans, J., & Lavery, S. (2014). *Precarious employment in Europe*. Foundation for European Progressive Studies, Brussels.

DE STÉFANO,Valério*, The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" |* ; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* 7ºed, São Paulo: LTR, 2005

GRIJELMO,Alex. *A arte de manipular multidões. Técnicas para mentir e controlar as opiniões se aperfeiçoaram na era da pós-verdade.* 28 agosto de 2017. El País, Espanha. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/22/opinion/1503395946_889112.html>, acesso em maio 2020

HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus. Uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016,

Kalil, Renan Bernardi C*apitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos* . Tese de doutorado orientador Otavio Pinto e Silva. - São Paulo, 2019. 366 f. Universidade de São Paulo, USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, 2019

KELLY, Paul, et al. O livro da política, trad. Rafael Longo 1 ed. São Paulo: Globo, 2013, p.192

MÁSCARO, Alysson. *Direitos Humanos: Uma crítica marxista Lua Nova, São Paulo, 101: 109-137, 2017)*

NEVES, Antonio Castanheira.*Entre o legislador, a sociedade e o juiz ou entre sistema, função e problema – os modelos actualmente alternativos da realização jurisdicional do Direito.* Boletins da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 1998, p.3

OITAVEN, Juliana Carreiro Corba, CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.* Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018.

SCORPIÃO, Rafael Varga, OLIVEIRA, Nicollas de Almeida. *A reforma trabalhista e a ética do absurdo de Albert Camus, 22 maio 2020. Disponível em* <https://www.justificando.com/2020/05/22/a-reforma-trabalhista-e-a-etica-do-absurdo-de-albert-camus/>, acesso em maio 2020

SUPIOT,Alain. *E se refundarmos a legislação trabalhista?* Le monde diplomatique, França, 04 out 2017. Disponível em <https://diplomatique.org.br/reforma-trabalhista-na-franca-e-se-refundarmos-a-legislacao/> , acesso em maio 2020

CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO: PRECARIZAÇÃO DA NORMA E VIOLAÇÃO DE PRECEITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO COM A LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA

Stéfanny de Queiroga Terto Souza

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objeto de estudo o controle de jornada, em especial a análise desse registro na modalidade por exceção, devido às mudanças recentes na legislação trabalhistas advindas com a lei da liberdade econômica, a de nº 13.874/2019, que possibilitou o uso desse tipo de controle de ponto.

A pesquisa tem por objetivo geral compreender como as alterações no Decreto-Lei nº 5.452/1943 advindas com a promulgação da lei nº 13.874/2019, relacionadas ao controle de jornada de trabalho por exceção, podem vir a representar violações aos direitos trabalhistas e incidir na vulnerabilidade empregatícia.

Para os objetivos específicos procura-se estudar o direito social do trabalho abordando os principais pontos de seus aspectos históricos, bem como, conceituando a função social do contrato trabalhista e explanando a sua presença na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ainda, a pesquisa visa examinar o controle de jornada, abordando as alterações legislativas ocorridas ao longo da história com ênfase à lei

da liberdade econômica e, também, apresentando o conceito para o controle por exceção.

De mesma forma, o trabalho busca analisar as violações legais ocorridas com a utilização dessa forma de registro de jornada, bem como, abordando as consequências práticas, os princípios e garantias violados com a prática e demonstrando, ainda, o posicionamento jurisprudencial sobre o assunto.

Quanto ao problema, a pesquisa se baseia na seguinte indagação: como a aplicação prática do controle de jornada por exceção pode representar uma ameaça e violação dos direitos trabalhistas e dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho como o da proteção ao trabalhador, da indisponibilidade, à justa remuneração e à dignidade da pessoa humana?

Com isso, o artigo pretende apontar a aplicação prática e as consequências dessas mudanças legislativas que podem ocasionar, conjuntamente ou em separado: a) presunção de pontualidade britânica no início e término da jornada; b) litígios judiciais para aferição e comprovação de horários efetivamente laborados; c) exploração nas relações de trabalho; d) vulnerabilidade empregatícia; e) e vulnerabilidade econômica.

Por conseguinte, no que diz à metodologia aplicada, o posicionamento de pesquisa utilizado será o dedutivo, pois serão observados os fatos gerais, o trabalho partirá da temática geral das causas, para, só então, adentrar nos resultados propostos.

Quanto à proposta de pesquisa, o trabalho apresenta uma abordagem de natureza qualitativa, pois, tem como objetivo entender a construção da realidade prática que a aplicação das atuais normas trabalhistas pode acarretar e, dentre as múltiplas consequências, são elencadas a insegurança jurídica e a vulnerabilidade contratual como limites para representar essa realidade.

O tipo de pesquisa, quanto aos objetivos, se configura como exploratória, uma vez que tem por finalidade inicial levantar um conjunto de informações sobre o direito internacional, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, e nacional, como a Constituição e normas infraconstitucionais, para, em seguida, relacionar esses dados ao objeto problema que são as consequências do controle de jornada por exceção.

No que tange ao procedimento, o projeto se caracteriza como método de pesquisa bibliográfica, na qual se utiliza bibliografia específica sobre a temática, como doutrina, artigos científicos, documentos normativos e jurisprudências úteis para a devida análise do problema proposto. Ainda, partindo por um segundo caminho de análise o artigo utiliza uma abordagem teórica interdisciplinar entre a doutrina normativa e fontes extravagantes ao direito dialogando para uma fundamentação argumentativa sobre os motivos.

De mesma forma, se utiliza do método histórico uma vez que a preocupação está em estudar o passado da vida social atual, bem como, verificar a influência do fato e do fenômeno, assim como, a sua formação, modificação e transformação em um determinado espaço de tempo. Com isso, o trabalho consistirá em investigar os fatos, processos e instituições do passado a fim de investigar a sua influência na sociedade contemporânea.

Por fim, se destaca que o presente artigo leva em consideração os princípios da Dignidade da Pessoa Humana de modo que para sua aplicação é levado em conta seu ponto de vista mais amplo a qual abarca a necessidade da proteção física, psicológica e moral de cada indivíduo, o que, consequentemente, leva à reflexão sobre as novas formas de proteção da pessoa humana, mais precisamente a figura do trabalhador, em face da inexistência de norma jurídica que garanta o respeito e favoreça a projeção e efetivação dos direitos trabalhistas conquistados.

2. DIREITO SOCIAL DO TRABALHO

2.1. ASPECTOS HISTÓRICOS E FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

A interação entre fatores legais e vulnerabilidade empregatícia, social, econômica e humana do trabalhador não é novo na história da humanidade. Traçando um breve panorama histórico, interessante dispor que a vida do trabalhador, desde os seus primórdios, nunca foi simples, na maior parte das vezes, em razão das condições precárias de trabalho, bem como, da falta de direitos normatizados que pudessem assegurar o mínimo de bem-estar ao empregado.

No que diz respeito ao Brasil, uma das primeiras formas de trabalho e, também a mais conhecida, foi a escravidão. Esta teve início com a descoberta do território brasileiro, no século XVI, e posterior colonização pelos portugueses os quais, primordialmente, optaram pela escravização do povo indígena. Porém, em razão das dificuldades encontradas para escraviza-los, a coroa portuguesa optou pelo tráfico de homens e mulheres africanas trazidos pelos chamados navios negreiros.

Tempos depois, com a evolução da sociedade mundial, a escravidão começou a ser vista como maus olhos pela comunidade internacional de modo que os países que ainda eram adeptos dessa prática foram pressionados para extinguir totalmente essa atividade. Com isso, no Brasil, inúmeras leis foram criadas para pôr um fim à escravidão, no entanto, essa prática foi abolida somente em 13 de maio de 1888 com a promulgação da chamada Lei Aurea pela Princesa Isabel. Todavia, nos dias atuais ainda é possível visualizar situações de trabalhos análogos ao de escravidão.

Ainda, há que se destacar o Tratado de Versalhes, de 1919, o qual desempenha papel bastante importante pois em seu texto deixa claro que não admite que o trabalho seja transformado em uma espécie de mercadoria, bem como, assegura a jornada de oito horas diárias, a igualdade de salário para trabalhos iguais, o repouso semanal remunerado, a inspeção do trabalho, o salário mínimo, e, também, confere tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, além de versar sobre o direito sindical. Interessante acrescentar que nesse mesmo ano, começa na Europa a constitucionalização do Direito do Trabalho por meio da Constituição alemã de Weimar.

Diante disso, nota-se que com o passar dos anos houve uma significativa evolução para a classe trabalhadora. No Brasil, um dos marcos mais importantes foi o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas, com o objetivo de unir as classes trabalhadoras e colocar em práticas os seus direitos adquiridos, ou seja, distinguir a relação entre trabalho e emprego.

A partir disso, interessante apresentar o conceito de empregado e empregador, na qual a própria CLT, em seu art. 3º explica que "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza

não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". E, pelo art. 2º "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço", (BRASIL, 1943, p. 1)

Com o desenvolvimento da sociedade e, consequentemente, do direito do trabalho, o empregado passou a ser visto não mais como uma máquina de produção, mas sim como um colaborador detentor de uma função na sociedade.

Com esse desenvolvimento do direito do trabalho, surge, então, a concepção de função social do contrato, a qual, segundo Francisco José Carvalho, (2020, p. 4 e 5), diz respeito à qualidade dos seres, objetos, institutos e Instituições sobre a qual a própria norma jurídica atribui uma missão, ou seja, constitui um valor jurídico construído a partir de lutas e vitórias sociais do homem nas várias etapas da história humana. Ainda, pode ser descrita como um valor que existe anteriormente à norma jurídica, representando um sentido peculiar do homem em ver o mundo equilibrado harmonicamente, (CARVALHO, 2016, p. 4 e 5).

No direito do trabalho, a função social tem sua relevância no sentido de trazer proteção tanto ao trabalhador como para a Empresa. Diante disso, esta tem seu fundamento no sentido de transformar o contrato laboral em um instrumento para construir a dignidade do homem, de forma que as partes não estejam a serviço apenas entre si, mas também perante a própria sociedade, (PAES, 2011, p. 5).

2.4. PREVISÃO NA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos apresenta os direitos fundamentais de todo ser humano e que devem ser respeitados e protegidos pelos Estados assinantes desse documento.

Sobre o direito social do trabalho, essa Declaração, estabelece, no parágrafo primeiro do art. XXIII, que é direito de todo ser humano, cabendo a este a livre escolha de emprego. Ainda, esclarece que deve haver condições justas e favoráveis para a execução do trabalho, bem como, a proteção contra o desemprego, (ONU, 1948, p. 12).

Ao dispor sobre livre escolha laboral, a Declaração incorre em reafirmar a liberdade individual, estabelecendo que ninguém será obrigado a permanecer com um vínculo laboral do qual não se agrada, ou seja, contra sua vontade.

O parágrafo segundo, por sua vez, dispõe sobre a remuneração do trabalhador, destacando que é direito de todos receber igual pagamento quando desempenhada igual função, (ONU, 1948, p. 12). Interessante destacar esse texto pois, ainda que irrefutável, e porque não dizer óbvio, surge a necessidade de estar presente de forma expressa, isso demonstra a realidade vivenciada por muitos empregados, o desrespeito para com funcionários que exercem o mesmo trabalho e nas mesmas condições, sendo isso, por vezes, em razão de questões pessoais ou preconceituosas.

De mesma forma, pode-se afirmar que, ao incorporar essa norma à Declaração, a Organização teve por intuito a tentativa de trazer à tona fato vivenciado por inúmeros trabalhadores, bem como, de levar os Estados a imporem o respeito a mais esse direito basilar do trabalho.

Por conseguinte, o parágrafo terceiro dispõe sobre o direito à remuneração, devendo esta ser justa e satisfatória e, ainda, devendo assegurar, ao trabalhador e sua família, uma existência digna com possibilidade de acréscimo de outros meios de proteção social, (ONU, 1948, p. 13).

Ao assegurar o direito ao salário justo e digno, esse diploma acaba por reafirmar a vedação ao trabalho escravo ou o análogo a este. Impondo também aos Estados a concordância e defesa dos direitos de liberdade de todo indivíduo.

Já o parágrafo quarto elenca a possibilidade de organização de sindicatos como agente de proteção aos direitos dos obreiros, (ONU, 1948, p. 13). Ainda, há que se falar sobre o artigo XXIV o qual elenca sobre a limitação razoável de horas trabalhadas e das férias usufruídas, (ONU, 1948, p. 13), sendo isso outra demonstração de proteção à vida e saúde do trabalhador, bem como, para vedar a existência de trabalho escravo.

Assim, conclui-se que o direito do trabalho compõe uma das normas mais fundamentais de qualquer indivíduo e que, por isso, deve ser não apenas respeitado, mas também, resguardado e protegido a todo

custo uma vez que esse direito constitui um dos pilares para a efetivação da dignidade da pessoa humana.

3. CONTROLE DE JORNADA

3.1. ALTERAÇÕES LEGAIS AO LONGO DA HISTÓRIA E A LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA

Ao longo da história legislativa trabalhista pátria, é possível visualizar diversas alterações quanto ao controle de jornada laboral. Dentre as mudanças, se faz necessário trazer à luz a portaria nº 1.510/2009, do MTE, que disciplina o uso do registro eletrônico de ponto e a utilização do chamado Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP; e a portaria nº 373/2011, do MTE, que estabeleceu a possibilidade de adoção, pelos empregadores, de meios alternativos de controle de jornada de trabalho desde que fosse feita por meio de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Todavia, apesar da incorporação tecnológica nas relações de trabalho, tais legislações não têm se mostrado suficientes, permanecendo os trabalhadores desprotegidos jurídica, social, econômica e politicamente, ficando, estes, à margem da sociedade sem a efetivação de seus direitos sociais laborais e, ainda, tais normas por vezes acabam por não criar um ambiente apropriado para a manutenção das relações trabalhistas.

Sobre a Lei da Liberdade Econômica, essa norma trouxe à classe empresarial a possibilidade de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício da atividade econômica. Dentre as diversas alterações proporcionadas por essa lei, trouxe uma nova redação para o art. 74, da CLT o qual dispõe sobre o controle de jornada dos trabalhadores.

Com a mudança o *caput* do referido artigo deixa clara necessidade de um registro de empregados para a realização do controle de jornada. Já o novo parágrafo 2º desse artigo estabelece a obrigatoriedade para anotação na folha de ponto dos empregados está apenas "para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores", podendo o registro ser feito de forma manual, mecânico ou eletrônica, (BRASIL, 2019, p. 13).

Por conseguinte, o novo parágrafo 3º dispõe sobre o trabalhador que executa sua função fora das localidades da empresa. Nesse sentido, o horário de trabalho será constado no registro em poder do empregado, sem quaisquer prejuízos do fixado no *caput*, (BRASIL, 2019, p. 13).

Por fim, o parágrafo 4º destaca a permissão de utilização do controle de jornada por exceção a qual consiste na anotação apenas da jornada excedente ao período normal de trabalho, ou seja, será feito apenas o controle das horas extras. Vale ressaltar que para ser utilizado esse tipo de controle, há a necessidade de elaboração de um acordo individual, na modalidade escrita, convenção coletiva ou acordo coletivo, (BRASIL, 2019, p. 13).

3.2. CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO

Para entender melhor as consequências da aplicação do controle de jornada por exceção, se faz necessário o estudo do processo discursivo e político/jurídico em torno desse termo. Para tanto, este consiste em um registro de ponto em que são anotadas apenas as exceções à jornada natural de trabalho do obreiro, sendo dispensado o controle formal dos horários de entrada e saída do trabalhador, ou seja, apenas são anotadas as faltas, atrasos, horas extras, entre outras situações, (MOURA, 2020, p. 3).

Partindo disso, é necessário entender as modificações trazida pela Lei da Liberdade Econômica, por um lado, esta busca a desburocratização empresarial e o incentivo à liberdade econômica para pequenos empresários dando-lhes poder para afastar o controle de jornada e, por outro lado, o texto normativo apresenta uma ameaça aos direitos e garantias constitucionais trabalhistas adquiridos e acarreta em uma alta vulnerabilidade do empregado frente aos desejos do empregador.

Com isso, a jornada de trabalho, no entendimento do Des. Maurício Godinho Delgado (1994, p. 116), para que seja verificada a sua prestação efetiva, se faz necessário um mínimo de controle ou fiscalização a respeito do tempo laborado ou de disponibilidade perante o empregador. A partir disso, verifica-se a relevância primária do registro de horário laboral, esse documento acaba por ensejar uma segurança jurídica tanto para o empregador como para o empregado.

Assim, o trabalho não controlado ou não fiscalizado, com uma mínima exigência, se torna insuscetível de propiciar a aferição da real jornada do empregado, (DELGADO, 1994, p. 116). E, consequentemente, abre possibilidades para a origem de fraudes o que, por sua vez, gera uma insegurança jurídica e não aplicabilidade das normas trabalhistas.

Vale ressaltar que a finalidade do controle de horários se dá em orientar tanto os trabalhadores como seus empregadores no ambiente laboral, no sentido de autenticar a real duração do trabalho, bem como, facilitar a realização da fiscalização pelas autoridades competentes, inclusive do Judiciário quando da resolução de litígios.

Com isso, entende-se que o controle de jornada, além de ser um direito do empregado e uma regra para a comprovação da jornada de trabalho, também constitui uma garantia para as partes uma vez que comprova a real jornada do obreiro assegurando o recebimento das horas efetivamente trabalhadas.

4. VIOLAÇÕES DECORRENTES DA UTILIZAÇÃO DO CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO

A utilização do controle de jornada por exceção acaba por ferir diversos princípios fundamentais do Direito do Trabalho como o da proteção ao trabalhador, da irrenunciabilidade, à justa remuneração e, principalmente, à dignidade da pessoa humana.

Com a ausência de anotação regular, o empregado acaba por não possuir comprovação da jornada efetivamente realizada, ensejando no entendimento de que o obreiro iniciou e concluiu o serviço pontualmente. No entanto, tal consideração incorre no chamado ponto britânico, que se refere à marcação da jornada de forma fixa, ou seja, "todos os dias a jornada se inicia no mesmo minuto e segundo, sem variações, repete-se o horário de trabalho contratual", (ALENCAR, 2014, p. 1).

Isso fere diretamente os princípios da proteção ao trabalhador e da justa remuneração, pois em poder do obreiro estarão documentos que não condizem com a realidade trabalhada e, consequentemente, este não poderá buscar meios para verificar se a remuneração auferida está correta ou não.

Outro ponto importante diz respeito ao repouso semanal, com o controle por exceção este poderia ser simplesmente reduzido ou até suprimido. De mesma forma, impede a segurança jurídica quanto ao respeito à remuneração pelo serviço extraordinário vez que surge a possibilidade de mascarar o quanto efetivamente foi trabalhado em jornada superior à contratada.

Nesses ditames, o art. 444 da CLT estabelece as condições para a livre estipulação contratual no intuito de evitar atitudes que possam prejudicar o trabalhador, senão vejamos:

> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
>
> Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 1943, p. 61)

Com isso, a própria legislação estabelece um limite à livre estipulação, não permitindo que haja um desequilíbrio contratual exacerbado, no qual o patrão possui vantagens exorbitantes enquanto que o empregado possui apenas obrigações.

Ademais, tem-se o disposto no art. 9º da norma trabalhista que estipula a nulidade dos atos praticados cujo objetivo seja "desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação" (BRASIL, 1943, p. 3).

Nesse diapasão, interessante dispor que mesmo com o MTE autorizando o controle de jornada por meios alternativos, com as Portarias nº 1.510/2009 e 373/2011, inúmeros Tribunais julgaram pela invalidade do controle de ponto por exceção em razão da ausência de respaldo

normativo e por confrontar diretamente a obrigação legal do empregador em anotar a jornada laboral do empregado persente no art. 74, §2º, da CLT. A exemplo disso tem-se os julgados:

> EMENTA: PARÁGRAFO 2º DA CLÁUSULA 36ª - CLÁUSULA 54ª - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA - CONTROLE DE PONTO "POR EXCEÇÃO" - INVALIDADE. A jurisprudência desta Seção não confere validade a norma coletiva que contemple o controle de ponto "por exceção", por não permitir a aferição escorreita do labor em sobrejornada, o que impõe a alteração do parágrafo 2º da cláusula 36ª e da cláusula 54ª do acordo homologado para excluir a possibilidade de adoção desse sistema alternativo de controle de jornada. Recurso Ordinário conhecido e provido parcialmente. (Processo: RO - 21671-58.2014.5.04.0000 Data de Julgamento: 22/02/2016, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 26/02/2016).

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO "POR EXCEÇÃO". NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. O princípio da autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal) não confere aos sindicatos amplo poder de disposição sobre direitos trabalhistas garantidos por norma cogente, que asseguram ao empregado um patamar mínimo de proteção, infenso à negociação coletiva, como é o caso do art. 74, § 2º, da CLT, que determina, para as empresas que contêm mais de dez empregados, a obrigatoriedade de anotação dos horários de entrada e saída dos empregados. 2. Afigura-se inválida cláusula de norma coletiva que fixa o registro de jornada de trabalho "por exceção" e dispensa a empregadora de anotar os horários de entrada e saída dos empregados. Precedentes. 3. Recurso de revista da Reclamada de que não se conhece. (Processo: RR - 12184-33.2014.5.03.0084 Data de Julgamento:

09/11/2016, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/11/2016.)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO NÃO CARACTERIZADO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. INTERVALOS INTRAJORNADA, RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/14. HORAS EXTRAS. REGISTRO DE PONTO POR EXCEÇÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INVALIDADE. 1. A flexibilização das normas trabalhistas encontra limite nos direitos mínimos constitucional e legalmente assegurados, a fim de possibilitar a realização do trabalho com a preservação das condições essenciais à dignidade, saúde e segurança do trabalhador. 2. Nessa senda, o entendimento que vem se solidificando no âmbito desta Corte uniformizadora é no sentido de que são desprovidas de validade cláusulas constantes em acordo ou convenção coletiva de trabalho que venham a isentar o empregador, com mais de 10 (dez) empregados, na forma preconizada no artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, de registrar as horas efetivamente prestadas pelos obreiros. Isso porque a obrigatoriedade do registro de horário é assegurada por norma de ordem pública e, portanto, insuscetível de negociação coletiva. Precedentes. 3. Recurso de Revista não conhecido. (...). (Processo: RR - 12261-32.2013.5.03.0131 Data de Julgamento: 22/02/2017, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017)

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. REGISTRO DE PONTO POR EXCEÇÃO. O Regional considerou válido o registro de ponto por exceção, previsto em norma coletiva, para manter a sentença pela qual se indeferiu o pedido de horas extras. No entanto, a jurisprudência desta Corte possui firme posição de

> que são inválidas as normas coletivas que autorizam o sistema de registro de ponto por exceção, por contrariar a determinação legal contida no art. 74, § 2.º, da CLT. Decisão em sentido contrário deve ser modificada. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR – 1001420-59.2016.5.02.0332, Relator Ministro: Luiz José Dezena da Silva, Data de Julgamento: 21/08/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2019)

A partir disso vislumbra-se que o controle de jornada constitui uma garantia individual do trabalhador, vez que, além de tornar possível auferir o período efetivo à disposição do empregador, conjeturar uma remuneração justa, o registro finda por proteger a saúde do obreiro, fazendo com que este não adentre em jornadas ilegais e além de sua condição.

Por fim, interessante dispor que ao examinar os §§ 2º e 4º do art. 74 do dispositivo trabalhista, constata-se que os textos são opostos entre si. Enquanto o §2º estabelece a obrigatoriedade da anotação da jornada para o estabelecimento com mais de 20 (vinte) trabalhadores, o §4º permite exatamente o contrário, o afastamento do registro, destaca-se sem limitação para a quantidade de funcionários, *in verbis*:

> Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.
>
> § 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.
>
> §4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, constata-se que a utilização do registro de jornada por exceção configura uma violação direta aos princípios fundamentais trabalhis-

tas, incorrendo em uma insegurança jurídica e um desequilíbrio contratual exacerbado. Tais atitudes ferem não apenas o ordenamento jurídico brasileiro, mas também, a saúde e a integridade física do obreiro o que, consequentemente, atinge a própria dignidade do trabalhador.

5. CONCLUSÃO

Ab initio, interessante trazer à tona um ditame popular o qual elenca que "o trabalho dignifica o homem", não se sabe ao certo qual a data desse ditado nem a sua exata origem, mas, em um sentido geral, é possível afirmar que esta demonstra a importância da ocupação na vida das pessoas, o 'trabalhar' se configura em uma condição fundamental para que o homem se sinta realizado.

Essa realização vai além da questão financeira pois é por meio do trabalho que o trabalhador tem a oportunidade de externar as capacidades e habilidades pessoais. Ou seja, a importância do trabalho na vida da pessoa humana está no fato de que este lhe confere dignidade fazendo com que o indivíduo mostre o seu valor perante o meio em que vive.

A partir disso, apesar das inúmeras e importantes conquistas, nota-se que ainda existem diversas violações e desrespeitos aos direitos humanos e trabalhistas. Essas ações apenas demonstram a incapacidade dos Estados para lidar com os conflitos entre trabalhador e empregador ocorridos por problemas na elaboração das leis.

A exemplo disto se tem a normatização do controle de jornada por exceção. Conforme exposto, esse tipo de registro vai ao encontro de diversos direitos fundamentais, de normas de ordem pública e com força cogente, regras essas que são, portanto, irrenunciáveis e inegociáveis, cabendo não só ao Estado, mas também ao empregador o seu zelo respeito.

Com isso, registra-se a importância singular do controle de jornada a fim de que seja efetivado como garantia ao trabalhador de que o tempo efetivo de serviço será contabilizado e devidamente remunerado, devendo, portanto, constituir como uma normativa básica nos dispositivos tanto constitucionais como os infraconstitucionais.

Em razão disso, surge a urgente necessidade de haver um planejamento normativo que relacione o Direito do Trabalho e os Direitos Humanos com força cogente de modo a incentivar (i. e obrigar) os Estados a elaborarem políticas, normas e planos de ação eficazes, tendo em vista o número de desrespeito e violações das normas trabalhistas e de Direitos Humanos.

Destaca-se que as medidas devem ser tomadas em conjunto, sejam jurídicas/legislativas; políticas; sociais; econômicas; dentre outras, tanto em nível local, como regional, nacional e até internacional, havendo, assim, um diálogo recíproco de ações em favor da construção de um sistema de proteção eficaz e duradouro a fim de favorecer a projeção de um espaço jurídico-social que possa garantir o respeito e gerar a possibilidade de efetivação dos direitos de cada indivíduo.

Assim, é dever do Estado e da sociedade prezar pelos direitos trabalhistas outrora conquistados, mais precisamente quanto ao controle de jornada, assegurando, pois, o cumprimento da função social do contrato de trabalho e garantindo a efetivação do Estado Democrático de Direito, bem como, preservando a saúde e integridade física do obreiro de modo a garantir-lhe o cumprimento digno de sua função na sociedade.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Marcos. O que significa "Registro Britânico?. **Trabalhismo em Debate**. Jan 2014. Disponível: https://www.trabalhismoemdebate.com.br/2014/01/22/o-que-significa-registro-britanico/. Acesso em 03 Jul. 2020.

BRASIL. Congresso. Senado. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 de out. de 1988.

BRASIL. Congresso. Senado. Decreto-Lei nº 5.452. **Diário Oficial da União**, Brasília, 01 de mai. de 1943.

BRASIL. Congresso. Senado. Lei nº 13.874. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 20 de set. de 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 373, **Diário Oficial da União**, Brasília, de 01 de mar. de 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.510, **Diário Oficial da União**, Brasília, de 25 de ago. de 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. RO-21671-58.2014.5.04.0000, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 22/02/2016, **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 26 fev. 2016;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. RR – 1001420-59.2016.5.02.0332, Relator Ministro: Luiz José Dezena da Silva, Data de Julgamento: 21/08/2019, **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 23 ago. 2019;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. RR - 12261-32.2013.5.03.0131, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 22/02/2017, **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 24 fev. 2017;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. RR - 12184-33.2014.5.03.0084, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 09/11/2016, **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 18 nov. 2016;

CARVALHO, Francisco Jose. Função Social do Contrato. **JurisWay**. Mar. 2016. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=16640. Acesso em 02 Jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

MOURA, Cheron. Registro de Ponto por Exceção: Como Funciona? Tem Validade?. **PontoTel**. Abr 2020. Disponível em: https://www.pontotel.com.br/registro-ponto-excecao/#:~:text=Con-

forme%20o%20que%20sugere%20a,horas%20extras%2C%20atestados%20entre%20outras. Acesso em 03 Jul. 2020.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral. Paris: ONU, 1948.

PAES, Arnaldo Boson. A função social do contrato e sua aplicação nas relações de trabalho. **Jus.com.br**. Jul. 2011. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/19545/a-funcao-social-do-contrato-e--sua-aplicacao-nas-relacoes-de-trabalho. Acesso em 02 Jul. 2020.

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DOENÇA OCUPACIONAL DECORRENTE DO COVID-19

Samantha Caroline Ferreira Moreira
Sabrina Tôrres Lage Peixoto de Melo
Monique de Sousa Rodrigues

INTRODUÇÃO

Muito se discute acerca da responsabilidade civil em diversos âmbitos da vida privada. No atual contexto de pandemia causada pelo vírus Sars-Cov-2, o novo coronavírus, sobretudo, o tema emergiu quanto ao dever (ou não) de empregadores assumirem tal responsabilização em sentido objetivo quanto a contaminação de seus colaboradores.

O Direito do Trabalho no Brasil sistematizado em meados das décadas de 1930 e 1940, sobretudo com o Decreto-Lei nº 5.452, que sancionou em 1 de maio de 1943 a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pelo então presidente Getúlio Vargas, surge com a proposta de unificação das leis trabalhistas já existentes no país bem como a criação de novos direitos. A regulamentação de sindicatos, criação de regramento específico para férias, dentre outros avanços chama a atenção para a transição entre o Código Civil de 1916 essencialmente liberal, e a CLT, de 1943, marcadamente social.

Enquanto no Código de Beviláqua o instituto da responsabilidade subjetiva contemplava praticamente todo ato ilícito, a criação da CLT bem

como da Justiça do Trabalho traz a baila a discussão sobre a aplicabilidade da responsabilização objetiva em situações específicas com o fulcro de equilibrar as relações entre patrão e empregado, sobretudo com o fundamento na dignidade da pessoa humana. Mais tarde, na década de 1970 o Código de Reale (sancionado somente em 2002) em seu artigo 927, parágrafo único, positiva a responsabilização objetiva por ato ilícito, de modo que a lógica individualista observada no estado liberal é relativizada.

Assim, chegamos a 2020 com o desafio de rediscutir a responsabilidade civil sob a perspectiva das complexas relações de trabalho em meio a pandemia do novo coronavírus. Faz-se mister que nos debrucemos sobre os institutos e seus conceitos jurídicos a fim de analisar a questão sob uma ótica técnico-cientifica.

1. RESPONSABILIDADE CIVIL

Poderá ser responsabilizado civilmente aquele que comete ato ilícito. Conforme o artigo 927 do atual Código Civil, desde que sua conduta ativa ou omissiva seja a causa para a produção de prejuízo à vítima, podendo haver a incidência da culpa se o ato ilícito for fundamentado no artigo 186 do Código Civil, ou dispensada se fundamentada no artigo 187 do mesmo diploma.

Embora haja uma controvérsia doutrinária acerca da dispensabilidade do elemento subjetivo culpa para caracterização da responsabilidade civil, torna-se mais criteriosa a filiação à corrente de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2012 p.74), que descrevem os elementos ensejados da responsabilidade como sendo a conduta humana (positiva ou negativa) capaz de gerar prejuízo a outrem desde que se observe nexo de causalidade.

Baseado na corrente contemporânea, a culpa seria a exteriorização do não cumprimento de um dever preexistente, que não terá a intenção de violar as normas, como no dolo, mas possui fundamento na dissonância do comportamento adotado pelo agente e o que seria esperado e exigido dele pela finalidade da boa-fé.

A teoria subjetiva da responsabilidade civil, consiste na reparação de danos injustos resultantes da violação de um dever de cuidado. O

critério de imputação da obrigação de indenizar reside na ocorrência de um ilícito derivado de erro da conduta do agente. Os seus pressupostos foram precisamente delimitados ao ato ilícito, culpa ou abuso do direito, dano injusto, nexo causal e nexo de imputação. Já a teoria objetiva aquele que delibera por assumir o risco inerente a uma atividade, deverá se responsabilizar por todos os danos dela decorrentes, independentemente da existência de culpa (FARIAS, 2019, p.579).

1.1 Responsabilidade dos empregadores pelos atos dos empregados

De acordo com o artigo 932, III, do código civil, os empregadores respondem civilmente pelos atos dos seus empregados. Os danos que os empregados causem "no exército do trabalho que lhes competir, ou em razão dele" empenham a responsabilidade do empregador.

O Código Civil de 1916, artigo 1523, exigia que a vítima provasse a negligencia do empregador, para que houvesse a responsabilidade para o ato de outrem, uma responsabilidade, claramente subjetiva, sendo o ônus da prova, legalmente posto a cargo da vítima (FARIAS, 2019, p.580).

É cediço que até chegarmos ao parágrafo único do artigo 927 do atual Código Civil, os tribunais brasileiros percorreram um longo caminho, segundo Sérgio Cavalieri Filho,

> Não foi rápida, nem fácil, entretanto, essa passagem da responsabilidade subjetiva para a objetiva. Primeiramente, os tribunais começaram a admitir uma maior facilidade na prova da culpa, extraindo-a, por vezes, das próprias circunstâncias em que se dava o acidente e dos antecedentes pessoais dos participantes. Evoluiu-se, depois, para a admissão da culpa presumida, na qual, como já visto, há a inversão do ônus da prova. Sem se abandonar a teoria da culpa, consegue-se, por via de uma presunção, um efeito próximo ao da teoria objetiva, o causador do dano, até prova em contrário, presume-se culpado, cabendo-lhe elidir essa presunção, isto é, provar que não tem culpa, o que, sem dúvida, favorece sobremaneira a posição da vítima.

> Passou-se, ainda, pela fase em que se ampliou o número de casos de responsabilidade contratual, até que, finalmente, chegou-se à admissão da responsabilidade sem culpa em determinados casos. Provados o dano e o nexo causal, ônus da vítima, exsurge o dever de reparar, independentemente de culpa. O causador do dano só se exime do dever de indenizar se provar alguma das causas de exclusão do nexo causal. Não cabe, aqui, qualquer discussão em torno da culpa (CAVALIERI FILHO, 2009, p. 135-136).

A jurisprudência, influenciada pela doutrina, não conformada com a solução legal, teve a sua posição expressa na Súmula 341 do STF "presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto". O ônus da prova, segundo a jurisprudência, já não cabia à vítima, e sim ao empregador.

De acordo com o artigo 933, do Código Civil, os empregadores, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos seus empregados, serviçais e prepostos, está-se referindo aos atos ilícitos, aos atos culposos, e, em sentido lato, compreendendo a culpa e o dolo do empregado. Cabe lembrar que provada a culpa do empregado, surge a responsabilidade objetiva (e solidaria) do empregador.

2. A RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 828040

Em 04 de setembro de 2019, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) iniciou o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 828040, com repercussão geral reconhecida, no qual discutia-se a possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho.

O recurso foi interposto por uma empresa de transporte de valores que, inconformada com uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que a condenou ao pagamento de indenização por danos psicológicos a um vigilante que sofrera um assalto enquanto trabalhava, evocou o artigo 7º inciso XXVIII da Constituição Federal a fim de

combater a decisão da corte com o argumento de que a Carta Magna restringe ao empregador a responsabilidade subjetiva nas relações de trabalho. O TST, na ocasião, entendera que àquele caso aplicava-se a regra do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, que admite responsabilização objetiva em atividades de risco.

Ocorre que o caso em questão suscitou grande debate quanto a compatibilidade da decisão ora proferida pelo TST e a Constituição Federal, assim, seguindo a mesma corrente adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a Suprema Corte brasileira decidiu que o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição.

Sobre a matéria, o relator, ministro Alexandre de Morais, entendeu que desde que a atividade exercida pelo trabalhador urbano ou rural seja considerada de risco, além da indenização acidentária (a cargo do empregador), é a ele devida a reparação civil, afinal possuem natureza jurídica diversa, não devendo ser confundidas. Os ministros Edson Fachin, Rosa Weber Carmén Lúcia e Ricardo Lewandowski seguiram o mesmo entendimento de Morais.

A discordância quanto a este posicionamento surgiu dos Ministros Marco Aurélio Mello e Luiz Fux, que consideraram o seguro referente a acidente de trabalho como um recolhimento que garante de antemão indenização ao trabalhador acidentado, para esses ministros a obrigação do empregador de responder pela indenização civil sem que tenha havido culpa ou dolo é excessiva justamente em razão da existência de recolhimento assecuratório *a priori* responsável por indenização em caso de acidente.

Quanto aos ministros Gilmar Mendes e Luís Roberto Barroso, embora tenham seguido o entendimento do relator Alexandre de Morais, entenderam acerca da necessidade de lei específica para detalhar o tipo de atividades de risco e em que situações seria aplicável a responsabilização objetiva.

Em 12 de março de 2020, o ministro Alexandre de Moraes, deu a seguinte redação para a tese fixada em torno da questão: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de

trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva, e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade"[51].

3. Da Medida Provisória 927/2020 a declaração de inconstitucionalidade do artigo 29

Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a situação mundial, devido a rápida disseminação do novo coronavírus, como pandemia. Naquela ocasião o vírus já havia se espalhado por mais de cem países, em todos os continentes[52].

3.1. Contexto da edição da MP 927/2020: a decretação de estado de calamidade pública em razão do novo coronavírus

Em 04 de fevereiro de 2020, no entanto, foi publicada em edição extra do Diário Oficial da União (DOU) a declaração de estado de emergência em saúde pública no Brasil em decorrência do avanço de casos do novo coronavírus pelo mundo. A portaria definiu a esfera federal como responsável por articular políticas de prevenção à nova doença.

O Congresso Nacional, em 20 de março de 2020, publicou em edição extra do DOU, o decreto legislativo 6/20 que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública no Brasil, com efeitos até 31 de dezembro de 2020 [53]. Dois dias depois, o Governo Federal edi-

51 Na ocasião, o relator utilizou a expressão "exposição permanente a risco especial", que fora substituída por "habitualmente", para que não fosse excluída a proteção a trabalhadores que sofressem exposição esporádica, sazonal ou constante ao mesmo tempo em que não tornasse a responsabilização objetiva regra.

52 Segundo artigo publicado no jornal Folha de São Paulo intitulado "OMS declara pandemia do novo coronavírus Sars-Cov-2", um dos requisitos para o reconhecimento de uma pandemia é a presença de determinada doença em franca ascensão em todos os continentes (WATANABE, P. Folha de São Paulo, São Paulo, 11 de mar. 2020. Saúde).

53 BRASIL. Decreto-Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de

tou a Medida Provisória 927/2020, que, dentre outras providências, dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia.

As medidas a serem tomadas por empresários na vigência da MP 927/2020 geraram grande debate na esfera jurídica, uma vez que trata de matérias delicadas como possibilidade de redução de custos da folha de pagamentos, antecipação das férias e responsabilidade objetiva do empregador pela contaminação de empregados pela Covid-19. E, justamente sobre esse último ponto, tendo em vista as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), nos debruçaremos mais detidamente.

3.2. Da inconstitucionalidade do artigo 29 da MP 927/2020 e a relação com o atual entendimento da Suprema Corte quanto a responsabilidade objetiva do empregador

O artigo 29 da MP 927/2020 traz a seguinte redação: "Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal". Na prática, o referido texto impossibilita a busca de responsabilização objetiva do empregador nas situações em que o trabalhador for exposto e prejudicado pela contaminação por Covid-19. Mais que isso, significa dizer que o ônus da prova da contaminação e culpa do empregador fica a cargo do trabalhador já prejudicado.

Na esteira do recente entendimento fixado pelo STF quanto ao RE 828040, o trabalho que expor a pessoa com habitualidade a risco especial, com potencialidade lesiva, implicando-lhe ônus maior do que aos demais membros da coletividade, deve ter tratamento especial quanto a responsabilização do empregador.

O STF entendeu, portanto, ser inconstitucional o artigo 29 da MP 927/2020 por, na prática, impossibilitar a aplicação da responsabilidade civil objetiva quanto ao empregador. Desde a entrada em vigor

calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, 20 mar. 2020.

do Código Civil de 2002, a doutrina vem travando debates quanto aos limites e possibilidades da responsabilização objetiva do empregador. Em artigo publicado na Revista do TST em 2004, o respeitado jurista brasileiro, Rodolfo Pamplona Filho, afirmou:

> [...] quem deve assumir os riscos da atividade econômica (ou mesmo os riscos econômicos da atividade) é o empregador, e não o empregado, que se subordina juridicamente, de forma absoluta, ao poder patronal de direção, sendo premissa básica para entendermos a responsabilidade civil nas relações de trabalho subordinado (PAMPLONA FILHO, 2004, p. 107).

Em 2005, corroborando com o posicionamento de Pamplona Filho, o professor Adib Pereira Netto Salim, em artigo publicado na Revista do TRT da 3ª Região, afirmou:

> [...] se a empresa responde objetivamente em relação a qualquer lesado, da mesma forma deverá responder em relação aos seus empregados, como ocorre com os particulares no exercício de função pública, desde que o evento danoso tenha ocorrido por ser a atividade, além de pública, com risco inerente (SALIM, 2005, p. 106).

Portanto, não é coincidência que pouco mais de um mês após fixada a tese sobre o tema 932, que reconhece a possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, a Suprema Corte tenha decidido pela inconstitucionalidade do artigo 29 da MP 927/2020, ora, não seria razoável para a segurança jurídica a abertura da exceção da exceção quanto ao tema ou mesmo de uma repentina mudança de posicionamento em um intervalo temporal tão curto.

4. a TEORIA DO RISCO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O progresso da ciência e da técnica advindo da Revolução Industrial no século XVIII traz consigo uma nova visão de responsabilida-

de civil. Em razão da mecanização de da produção e crescimento da indústria combinado com movimentos sociais de diferentes espectros políticos como a Revolução Francesa em 1789, as Revoluções Liberais e os movimentos de trabalhadores ao longo do século XIX, marcam um importante período de lutas por direitos que gerou transformações no âmbito jurídico, sobretudo com leis de amparo aos trabalhadores.

Importante observar que as legislações do mundo percorreram um longo caminho até reconhecerem a possibilidade de responsabilização objetiva do empregador nas doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Concernente a matéria trabalhista, em que pese a responsabilização subjetiva do empregador ser considerada significativo avanço, ainda não dava conta da realidade, sendo que, segundo o professor Adib Pereira Netto Salim (2005, p.102), "Mesmo após o acidente, a situação do trabalhador era de desamparo, porque não havia meios para provar a culpa do empregador".

A questão que se coloca, portanto, é que a teoria subjetiva era insuficiente para acompanhar as transformações sociais, sobretudo por ser pesado encargo aos trabalhadores arcarem com o ônus probatório. Por essa razão, "destacam-se os trabalhos dos juristas Raymond Saleilles e Louis Josserand, que, buscando um fundamento para a responsabilidade objetiva, desenvolveram a teoria do risco" (SALIM, 2005, p.102).

Mais especificamente a teoria do risco profissional ou risco de empresa determina que os riscos inerentes as atividades empresariais desenvolvidas devem ser considerados pelo empregador tendo este a obrigação de indenizar quem quer que seja prejudicado pelo desempenho da atividade empresarial (CALIXTO, 2018). Significa dizer que o criador do risco passa a ter responsabilidade por segurá-lo.

Para Maria Helena Diniz (2006, p.48), "A responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda)". Caio Mário da Silva Pereira, por seu turno afirma:

> Aquele que, em razão de sua atividade ou profissão, cria um perigo, está sujeito à reparação do dano que causar, salvo prova

> de haver adotado todas as medidas idôneas a evitá-lo, [...] A teoria do risco criado importa em ampliação do conceito do risco proveito. Aumenta os encargos do agente, é, porém, mais equitativa para a vítima, que não tem de provar que o dano resultou de uma vantagem ou de um benefício obtido pelo causador do dano (PEREIRA, 1992, p. 24).

É esse também o sentido da decisão trabalhista proferida pelo TRT4, 4ª Turma, Acórdão - Processo 0020272-84.2014.5.04.0261 (RO) relatada pelo desembargador George Achutti, com a seguinte ementa:

> RESPONSABILIDADE OBJETIVA. TEORIA DO RISCO PROFISSIONAL. No âmbito do Direito do Trabalho, a responsabilidade objetiva encontra esteio na corrente denominada teoria do risco profissional. Considerando que certas atividades empresariais, ou simplesmente os processos de trabalho (independente do ramo econômico empresarial), implicam em risco acentuado aos trabalhadores envolvidos, tem incidência o art. 927, parágrafo único, do Código Civil. A única hipótese de exclusão da responsabilidade objetiva, em tais casos, é a culpa exclusiva da vítima, sendo do empregador o ônus cabal dessa prova.

Por tudo isso, há grande importância em se observar que o risco inerente as atividades econômicas, quando, por sua natureza, geram maior probabilidade de dano aos empregados que as demais pessoas da sociedade, devem ser objeto de responsabilização objetiva já que o elemento culpa se transfere para o elemento risco.

5. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A MANUTENÇAO DE EMPREGOS

A empresa é reconhecida como um dos mais importantes fenômenos sociais do mundo contemporâneo; ao mesmo tempo que ocupa posição central na teoria econômica e jurídica, constitui um fenômeno

altamente complexo, dotado de diversos significados. A denominação de empresário encontra-se no art. 966 do Código Civil (CC/2002), no qual se lê: "Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços" (BRASIL, 2002). Deste enunciado normativo a doutrina extrai os elementos caracterizadores de empresário.

O conceito jurídico de empresário[54] busca refletir os elementos contidos no conceito econômico neoclássico de empresa. Por isso, se diz que o empresário é aquele que (a) organiza um conjunto de fatores de produção, (b) para o exercício profissional (c) de uma atividade (d) econômica e (e) organizada, (f) para a produção ou circulação de bens ou serviços (CAVALLI, 2007, p. 33).

A ordem jurídica atual reserva aos empresários a primazia na produção de bens e na prestação de serviços para o atendimento das necessidades dos consumidores. Empreender é um poderoso fator de promoção do enriquecimento pessoal e, em nível agregado, do desenvolvimento econômico do país (VERA, 2011, p. 1 in ROCHA, 2011 apud BARBOSA, 2014, p. 251).

Para Tulio Ascarelli, a atividade empresarial consiste em "uma série de atos coordenados entre si em relação a uma finalidade comum" (ASCARELLI, 1962, p. 147). Dessa forma, a atividade deve ser voltada para a produção ou circulação de bens ou serviços, conforme indicado na parte final do caput do art. 966 do CC/2002.

Ronald Coase[55] (1937, p. 10) aponta que a natureza da empresa, é a de "minimizar os custos de obtenção de informações, de negociação dos contratos e de cumprimento das promessas, a fim de se proteger contra as oscilações do mercado. A empresa pode ser entendida como um feixe de contratos".

54 O conceito de empresário foi flexibilizado para abranger a microempresa, inclusive as que utilizam um ambiente virtual (WALD, 2012, p. 71).

55 Ronald Coase marcou pontos em assuntos fundamentais em Economia e destruiu velhas abordagens, redirecionando a maneira de tratar os problemas apresentados. Se fosse um jogador de futebol, seria um craque daqueles que aparecem pouco durante a partida, mas fazem gols decisivos para sua equipe.

Desse modo, a constituição de uma empresa[56] permite a redução dos custos de transação decorrentes da celebração caso a caso de um contrato no mercado para determinar o preço, a quantidade, a qualidade, a data da entrega, o crédito e as garantias (POSNER, 2003, p. 407).

Alexandre Bueno Cateb, citando Auletta e Niccolò, assim afirma:

> "Deve-se ter em mente que a atividade empresária se caracteriza pelo exercício de: a) uma atividade; b) econômica; c) profissionalmente exercida; d) de forma organizada; e) destinada a atingir o mercado; f) com finalidade lucrativa; e g) lícita. Finalmente, deve-se procurar o lucro no exercício dessa atividade. Essa busca pelo lucro na prática desses atos torna-se relevante para a caracterização do empresário, pois quem reiteradamente compra bens para seu consumo, como livros para sua biblioteca particular, evidentemente, não será empresário." (AULETTA; NICCOLÒ, 2000, p. 14-17 apud CATEB, 2008, p. 261).

Destarte, a ordem econômica deverá se pautar na justiça social e garantir a satisfação de uma vida digna, realizando a busca do pleno emprego e reduzindo as desigualdades sociais. Hoje a empresa é vista como um agente da sociedade criado com a finalidade de satisfazer necessidades sociais.

É valorizada a criação de empresas, porque elas são consideradas benéficas à sociedade como um todo, uma vez que têm como missão produzir e distribuir bens e serviços, gerando empregos, motivo pelo

56 Quanto ao conceito de sociedade empresária, o Código Civil não a define expressamente. Limita-se a fazer uma remissão ao conceito anteriormente citado de empresário, dizendo que é empresária a sociedade que tem por objeto o exercício de atividade própria de empresário sujeito a registro. A definição está fundamentada no objeto, ou seja, na produção ou circulação de bens ou na prestação de serviços. Para saber se a sociedade é empresária ou não, é necessário examinar o seu objeto. Mais uma vez, a definição ressalva os profissionais liberais que exercem uma atividade intelectual. As sociedades previstas no Código Civil se classificam em empresárias ou simples em razão do seu objeto. No quadro atual, a sociedade mais utilizada no Brasil é a sociedade limitada, que permite a limitação da responsabilidade dos sócios pelas obrigações sociais.

qual merece atenção os dispositivos processuais que afetam diretamente o direito e a prática empresarial.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto da declaração de inconstitucionalidade do artigo 29 da MP 927/2020, a crítica – ao nosso ver, errônea – de que o reconhecimento de responsabilidade objetiva nesses casos é incompatível com o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, bem como com o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, tornando o contágio por Covid-19 doença ocupacional ou invertendo o ônus probatório ao empregador, é infundada.

Em primeiro plano, a declaração de inconstitucionalidade do artigo 29 da MP 927/2020 não torna Covid-19 doença ocupacional, afinal, o STF nada mencionou quanto a inconstitucionalidade do artigo 20, §1º, "d" da lei 8.213/91, que dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social, que diz não serem consideradas doenças do trabalho as doenças endêmicas, ressalvada a comprovação de que são resultantes de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Além disso, o artigo 21, III, da mesma lei preceitua que a contaminação do empregado no exercício de sua atividade equipara-se à doença de trabalho, mas para isso exige-se provas do nexo de causalidade entre a moléstia e as atividades profissionais, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST[57]. Assim, o artigo 21-A da mesma lei, preceitua que, por perícia médica do INSS, é que se considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade, e apenas se constatada ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo.

Portanto, o ordenamento jurídico brasileiro possui diversos dispositivos que corroboram com a regra de responsabilização subjetiva do empregador em razão de doença contraída pelo empregado. Não significando com isso, a impossibilidade de se admitir responsabilização objetiva.

57 MIGALHAS, Suspenso trecho da MP 927 que não considera coronavírus doença ocupacional. Brasília, 29 de abr. 2020.

Diante do exposto, levando em conta o atual entendimento do STF quanto a responsabilidade objetiva do empregador, não se esperava outra decisão senão pela total inconstitucionalidade do artigo 29 da MP 927/2020. Afinal, a prevalência de tal artigo no ordenamento jurídico seria incompatível com a garantia de segurança jurídica que se espera, sobretudo em um contexto de incertezas quanto à saúde pública e de extrema sensibilidade política e econômica atravessadas pelo país.

BIBLIOGRAFIA

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. Revista Fórum Trabalhista – RFT. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014.

BRASIL. Decreto-Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em: <encurtador.com.br/cfilB>. Acesso em: 27 mai. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 828040/DF. Relator: Alexandre de Moraes. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 12 mar. 2020. Disponível em: < encurtador.com.br/hmvGU >. Acesso em: 04 jun. 2020

CALIXTO, Eduardo da Silva. Análise crítica das teorias sobre a responsabilidade civil: da reparação à punição e securitização. Disponível em: <encurtador.com.br/afoyN>. Acesso em: 07 jul. 2020, 02:18.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 8. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. v.7. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

FARIAS, Cristiano Chaves de, ROSENVALD, Nelson. BRAGA NETTO, Felipe Peixoto Braga, Curso de Direito Civil: Volume 3: responsabilidade civil. 6.ed. Rev.e atual. Salvador: Juspopodivm, 2019.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil, vol.6. Direito de Família: as famílias em perpectiva constitucional. 7 ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

MIGALHAS, Suspenso trecho da MP 927 que não considera coronavírus doença ocupacional. Brasília, 29 de abr. 2020. Plenária. Disponível em: <encurtador.com.br/ejAI7>. Acesso em: 04 jun. 2020, 08:55.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil Brasileiro. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, p. 101-118, jan./jun. 2004.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade civil. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1992.

SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do isco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.41, n.71, p.97-110, jan./jun.2005.

URIBE, G.; BRANT, D.; CANCIAN, N.; MOREIRA, M. Governo federal decreta estado de emergência para conter coronavírus no Brasil. Folha de São Paulo, São Paulo, 4 de fev. 2020. Saúde. Disponível em: <encurtador.com.br/dtuNS>. Acesso em: 04 jun. 2020, 11:20.

WATANABE, P. OMS declara pandemia do novo coronavírus Sars--Cov-2. Folha de São Paulo, São Paulo, 11 de mar. 2020. Saúde. Disponível em: <https://bityli.com/NjOmc>. Acesso em: 04 jun. 2020, 10:23.

REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: UMA ANÁLISE DO TRABALHO DE MULHERES GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES À LUZ DA ADI 5.938 E DA CONVENÇÃO 120 DA OIT

Hélder Machado Passos
Joyce Araújo dos Santos
Leandro Mendes de Melo

1 INTRODUÇÃO

O constituinte originário, em 1988, equiparou homens e mulheres formalmente, isto é, perante a lei, e materialmente – consagrando o princípio constitucional da igualdade substancial, de condições -, como se observa no art. 5º, inciso I, da Constituição Federal que assevera que todos são iguais em direitos e obrigações. Desde então, podemos notar a aceleração de mudanças sociais em relação às mulheres que, ao longo da formação sócio-histórica do Brasil, foram tratadas com discriminação e em desvantagens em relação aos homens.

Podemos dizer que uma das maiores e mais radicais alterações se deu na mudança de paradigma no Direito do Trabalho. Essa mudança de paradigma ocorreu por diversos motivos, dentre eles, destaca-se a adesão do Brasil a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em

junho de 1919. Adesão esta que representa um marco histórico importante para o país, uma vez que possibilitou a oxigenação das normas internas pela legislação internacional, fortalecendo a proteção ao trabalho feminino.

Todavia, a diferença biológica, caracterizada pelas diferenças físicas existentes entre os gêneros, era e ainda é utilizado por setores da sociedade como fundamento para impedir o acesso e a permanência da mulher no ambiente laboral. Tal concepção preconceituosa atinge níveis tão significativos que até a maternidade – condição natural da mulher – é, por vezes, utilizado para negar direitos tão duramente conquistados.

No ano de 2019, foi a julgamento no plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) que pedia que se declarasse incompatível com a ordem constitucional vigente o trecho da reforma trabalhista que incumbia às mulheres gestantes e lactantes o ônus de comprovar sua impossibilidade de trabalhar em locais insalubres, mediante atestado médico.

Esta pesquisa teve por questão investigativa: impor a mulheres grávidas e lactantes o ônus de apresentar atestado médico para serem afastadas de locais de trabalho insalubres viola a Constituição Federal, bem como as Convenções da OIT as quais o Brasil tenha manifestado adesão?

Tal temática tem importância social, acadêmica e política, na medida em que urge trazer ao debate público temas centrais como o trabalho feminino e, de maneira correlata, possibilitar o entendimento da importância da manutenção de direitos trabalhistas secularmente conquistadas, como a vedação de mulheres gestantes e lactantes laborarem em locais insalubres, colocando em risco a sua própria saúde, mas, também, a de seu filho ou nascituro.

Teve-se por objetivo geral compreender a (im)possibilidade do trabalho de mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres. E por específicos:

a) analisar a evolução histórica do direito do trabalho da mulher;

b) compreender a histórica relação do Brasil com a OIT;

c) confrontar o texto da reforma trabalhista atinente ao trabalho de mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres com a ADI 5.938 e a Convenção 120 da OIT.

A pesquisa é apresentada como bibliográfica tendo como referências Freyre (1969), Brasil (1998; 2017; 2019A; 2019B), Meireles (2011), Piovesan (1998), entre outros. O trabalho está estruturado em revisões bibliográficas sobre: A evolução histórica dos direitos do trabalho da mulher, O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho, A reforma trabalhista e o trabalho de mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DO TRABALHO DA MULHER

Na história do mundo do trabalho, é possível perceber que a mulher fora tratada historicamente de modo desigual e discriminatório em relação ao homem. A concepção de igualdade entre homens e mulheres, muito embora tenha sido assegurada, no plano formal, ao longo de diversas Constituições brasileiras, no plano real, não era efetivamente observada.

A Constituição Federal de 1988, todavia, avançou ao estabelecer direitos fundamentais a mulher no mercado de trabalho. Em razão disso, as leis trabalhistas foram paulatinamente sofrendo diversas alterações, visando promover a efetiva integração de mulheres nos mais diversos setores do mercado de trabalho. Essa mudança de paradigma pode ser vista, por exemplo, na mudança dos papeis sociais reservados as mulheres.

Enquanto aos homens era reservado o papel de chefe e provedor da família, a mulher, no entanto, era incumbida de cuidar do lar, isto é, o papel da mulher era ser dona de casa, ser mãe e esposa. O trabalho doméstico, mais especificamente o trabalho doméstico feminino, perpassa a história do nosso país desde o período da colonização, como retrata Gilberto Freyre em seu livro "Novo Mundo nos Trópicos".

A concepção maometana[58] da escravidão, como sistema doméstico ligado à organização da família, inclusive às atividades domésticas,

58 Concepção do islamismo, religião fundada pelo profeta Maomé, cujo livro sagrado é o Corão. Os portugueses, apesar de intensamente cristãos imitaram os árabes, os mouros e os maometanos em certas técnicas e em certos costumes, assimilando deles inúmeros valores culturais.

sem ser decisivamente dominada por um propósito econômico-industrial, foi um dos valores mouros ou maometanos que os portugueses aplicaram à colonização predominantemente, mas não exclusivamente cristã do Brasil. (Freyre, 1969).

> As relações entre os sexos e, consequentemente, a posição da mulher na família e na sociedade em geral constituem parte de um sistema de dominação mais amplo. Assim sendo, o exame do tópico acima enunciado exige que se caracterize a forma pela qual se organizava e distribuía o poder na sociedade escravocrata brasileira, época em que se formaram certos complexos sociais justificados hoje em nome da tradição. À luz desta tradição procurar-se-á encontrar explicações para a vigência, ainda hoje, dos mitos e preconceitos através dos quais a sociedade atual tenta justificar a exclusão da mulher de determinadas tarefas e mantê-la, assim, no exercício quase exclusivo de seus papéis tradicionais e das ocupações reconhecidamente femininas (SAFFIOTI, 1976, p.87).

O próprio Código Civil de 1916 reconhecia o homem como chefe legítimo da família, sendo as mulheres representadas pelo pai ou irmão e, quando casadas, pelo marido - o varão da família. As mulheres eram responsáveis pela coesão familiar, pela educação dos filhos e pelos afazeres domésticos. A mão de obra feminina foi aos poucos ganhado espaço no mercado de trabalho, todavia, sem igualdade de direitos:

> Aos poucos as mulheres foram buscando espaço na área trabalhista, e mesmo assim o sistema jurídico não proporcionava direitos trabalhistas iguais perante os homens. O liberalismo atuava deixando os empregadores empregarem as mulheres sem igualdade de direitos, sem que tivesse qualquer punição jurídica, uma vez que era totalmente legalizada a mão de obra em larga escala feminina e os donos de empresas por sua vez se utilizavam dessa vantagem que para ele seria um "custo benefício", já que se produzia mais e se assalariava valores menores para as mulheres do que para homens, sendo assim contratar

> mulheres para uma empresa era totalmente satisfatório. (ROCHA *et al*., 2013, pg. 03)

Antes da Constituição vigente, já era assegurado o princípio constitucional da igualdade, todavia, apenas em seu sentido formal. Gray (1999, p. 100) nos ensina que:

> O princípio da igualdade perante a lei constituiria na simples criação de um espaço neutro, onde as virtudes e as capacidades dos indivíduos livremente se poderiam desenvolver. Os privilégios, em sentido inverso, representavam nesta perspectiva a criação pelo homem de espaços e de zonas delimitadas, suscetíveis de criarem desigualdades artificiais e nessa medida intoleráveis.

Dessa forma, a igualdade entre homens e mulheres era, em verdade, uma ficção, na medida em que não era capaz de promover, no plano fático, a igualdade entre os gêneros em direitos e obrigações. É nesse contexto de insuficiência da igualdade em sentido formal que se concebe a igualdade em sentido material, rompendo com a tradição liberal oitocentista. Consoante Piovesan (1998, p. 130):

> Do ente abstrato, genérico, destituído de cor, sexo, idade, classe social, dentre outros critérios, emerge o sujeito de direito concreto, historicamente situado, com especificidades e particulares. Daí, apontar-se não mais ao indivíduo genérica e abstratamente considerado, mas ao indivíduo "especificado", considerando-se categorizações relativas ao gênero, idade, etnia, raça, etc.

A Constituição Federal de 1988 ao consagrar o princípio constitucional da igualdade em seu sentido material, engendrou mudanças na relação homem-mulher, na medida em que assegurou tratamento igualitário, garantindo a possibilidade efetiva de trabalho fora do âmbito doméstico. Esse marco jurídico de uma nova concepção da igualdade entre homens e mulheres é reflexo de uma complexa transformação

social que perdura até os dias atuais, mas que veio a ser incorporada formalmente a partir da segunda metade do século XX.

A industrialização foi o marco histórico para o surgimento do direito do trabalho. Nesse primeiro momento, não se concebia o direito do trabalho como ele é hoje e muito menos em um conjunto de direitos que protegessem os trabalhadores. Todavia, as transformações advindas da revolução industrial se deram não apenas no âmbito jurídico, mas, também, no âmago das relações sociais, na medida em que separou definitivamente capital e trabalho.

> Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. [...] Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. (MARX, 1982, p. 149-150).

Karl Marx, um dos principais fomentadores da conceituação e da análise da instalação do estabelecimento do trabalho na sociedade, critica arduamente o capitalismo, que vai envolver as miseráveis condições a que se viram lançados os trabalhadores. O principal ponto de análise caracteriza-se no fato de que a ausência de garantia de direitos já era dura para os homens desprovidos de normas trabalhistas. Nesse contexto, é fácil perceber que, em virtude da formação histórica da sociedade, era um ambiente ainda mais hostil para mulheres, na medida em que somada a negação de direitos trabalhistas, a sua desigualdade frente aos homens a colocava em uma situação de maior vulnerabilidade.

Ademais, percebe-se um processo complexo, no que se refere a conquista de direitos trabalhistas que propiciem as mulheres igualdade de condições. Logo, é importante analisar a formação do direito do trabalho a partir do "indivíduo especificado", isto é, pensar os processos de aquisição de direitos trabalhistas das mulheres como um proces-

so apartado, considerando suas especificidades e distinções em relação ao processo de conquista de direitos dos demais trabalhadores.

3 O BRASIL E A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um organismo internacional que surgiu no contexto pós Primeira Guerra Mundial durante a realização da Conferência da Paz que culminou na assinatura do Tratado de Versalhes em 1919. O Brasil foi um dos primeiros países a aderi-la, em junho de 1919.

Atualmente, a OIT é o único organismo internacional de organização tripartite das Nações Unidas, tendo, em sua estrutura, representantes de governos, organizações de empregadores e trabalhadores de 183 Estados-membros. O artigo 3° do Estatuto da OIT dispõe que a Conferência geral dos Estados-Membros deve ser composta de quatro representantes de cada um dos Estados-membros: dois delegados representando os governos dos Estados-membros, um delegado representando os empregadores e um delegado representando os empregados (PORTUGAL, 2007).

Essa estrutura, apesar de não ser a regra de composição de outros organismos internacionais, é deveras acertada, vez que é crucial que, ao se falar do mundo do trabalho, que se garanta, não só no aspecto formal, mas também material, a participação efetiva desses três atores das relações de trabalho, a saber: Estados, empregadores e empregados. Tal composição é o pressuposto necessário para que se garanta que as convenções emitidas pela Organização sejam, posteriormente, ratificadas e internalizadas pelos países membros.

Consoante Meireles (2011, p. 61):

> Nota-se que a Constituição de 1988 sofreu influências dos ideais internacionais estimulados da OIT. Atualmente, a Magna Carta prevê em seu artigo 194, parágrafo único, VII, verbi gratia, a gestão quadripartite, com a participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados que gerem e administram a seguridade social no Brasil.

Percebe-se, assim, que o Brasil sofreu direta influência da forma de organização e composição da OIT, tendo, não só absorvido para si um modelo de organização tripartite, mas avançando na composição democrática de seus órgãos colegiados que gerem a seguridade social no país, acrescentando, para além dos segmentos que estruturam a OIT, o segmento dos aposentados. A relação do Brasil com a OIT, todavia, não se resume na adoção de um modelo de organização de órgãos colegiados relativos às relações de trabalho e às relações a partir delas constituídas.

A centenária relação do Brasil com a OIT trouxe avanços significativos no tratamento jurídico pátrio dado às relações de trabalho, na medida em que as normas de direitos humanos contidas nessas convenções possuem caráter equivalente às emendas constitucionais ou caráter supralegal, a depender do rito de sua internalização. É o que manda o §3° do artigo 5° da Constituição Federal, a partir da Emenda Constitucional n° 45 de 2004, (BRASIL, 1988, *não paginado*):

> **§ 3º Os tratados e convenções internacionais** sobre **direitos humanos** que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, **serão equivalentes às emendas constitucionais**. (Grifo nosso).

Assim, todos os tratados e convenções internacionais que versem sobre direitos humanos que foram ratificados pelo Brasil antes da vigência da Emenda Constitucional n°45, tendo sido aprovados pelo quórum ordinário, possuem caráter de supralegalidade, isto é, estão abaixo apenas da Constituição Federal. Já aqueles tratados e convenções que forem aprovados após a referida Emenda por quórum qualificado e que versem sobre direitos humanos possuem caráter equivalente à de emenda constitucional.

Dessa forma, é possível perceber que as convenções internacionais que versem sobre direitos humanos gozam de especial tratamento jurídico no ordenamento pátrio, seja com caráter de emenda constitucional ou com caráter de supralegalidade. As convenções da OIT, nesse contexto, pela força normativa dada a elas pela Constituição Federal,

estruturam as relações de trabalho a partir da lógica da proteção internacional do mundo do trabalho, respeitando, no entanto, as especificidades regionais.

Ademais, por força da cláusula de abertura disposta no artigo 5°, §2° da Constituição Federal, reconhece-se que os direitos e garantias expressos no texto da Magna Carta não excluem outros decorrentes dos regimes e princípios por ela adotados, nem os decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. (BRASIL, 1988, *não paginado*):

> **§ 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**. (Grifo nosso).

A respeito da cláusula de abertura Cunha Junior (2008, p.619) nos ensina que:

> A essa abertura material podemos denominar, com apoio em Jorge Miranda, de não tipicidade dos direitos fundamentais. [...] Desse modo, são encontradiços na nossa Constituição não só os direitos formal e materialmente fundamentais (a maioria dos direitos fundamentais previstos no catálogo), mas também os direitos só formalmente fundamentais (de que são exemplos os contidos no artigo 5°, incisos XXVIII e XXIX e o art. 7º, incisos XI e XXIX) e tão-só materialmente fundamentais (estes situados fora do catálogo da Constituição ou até mesmo fora da própria Constituição, como se verá, identificados pelo conteúdo comum baseado no princípio da dignidade da pessoa humana).

Percebe-se, desse modo, que por força da cláusula de abertura, independentemente do processo de internalização do tratado ou convenção, se o conteúdo material da norma tratar sobre direitos humanos terá *status* constitucional.

Meirelles (2011, p.152), a seu tempo, nos ensina que:

> [...] é possível conceber que os direitos podem ser material ou formalmente fundamentais ou mesmo ambos. Ambos quando seu conteúdo é fundamentalmente relevante e esteja inserido em uma Constituição escrita. Serão fundamentalmente formais quando, apesar de inseridos na Constituição não possua conteúdo relevante para o Estado e para a sociedade. Por sua vez, serão fundamentalmente materiais quando, apesar de não inseridos intrinsicamente na Constituição, ostentam extrema importância para o Estado e a própria sociedade. Nessa última situação se encontram os direitos fundamentais trabalhistas esculpidos nas Convenções fundamentais da OIT.

Exposto tudo isso, é possível aferir a importância que as convenções da OIT possuem no âmbito jurídico mundial, mas, especialmente, no ordenamento jurídico pátrio, vez que são verdadeiras normas do ordenamento jurídico interno, seja pelo processo de internalização que lhes confere o caráter de emenda constitucional ou supralegalidade ou, ainda, pela sua fundamentalidade que lhes confere *status* constitucional, verdadeiras normas de direito fundamental.

4 A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DE MULHERES GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES

O Supremo Tribunal Federal (STF), no dia 29 de maio de 2019, decidiu pela inconstitucionalidade do trecho da reforma trabalhista que abria a possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em atividades insalubres. Por maioria dos votos, especificamente 10 votos a 1, foi confirmado pela Corte a liminar proferida pelo ministro Alexandre de Moraes, relator do caso, suspendendo a norma.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 questionava a constitucionalidade de mulheres grávidas e lactantes desempenharem atividades em ambientes insalubres, até o seu afastamento, que ocorreria somente após a apresentação de atestado médico. O entendimento firmado pelo plenário do Supremo Tribunal Federal foi pela inconstitucionalidade dos referidos dispositivos, senão vejamos:

> Em conformidade com a ata de julgamento e as notas taquigráficas, por maioria, acordam em confirmar a medida cautelar e julgar procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento", contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. (BRASIL, 2019, p. 2).

Entendeu-se que o trecho da reforma trabalhista questionado, representava um retrocesso nos direitos trabalhistas femininos, à proporção que relativizava a proibição da submissão dessas mulheres em locais insalubre, estando, portanto, em discordância com os fundamentos da República Federativa do Brasil, não encontrando guarida nas normas estabelecidas pela Constituição Federal. A ADI 5938 questionava os incisos II e III do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação conferida pelo artigo 1º da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que foram contraditados:

> 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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);
>
> II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
>
> III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Faz-se necessário lembrar que os direitos da gestante estão inseridos no rol dos direitos sociais, consagrados constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, sendo tidos como aqueles direitos do ser humano que são reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional de um determinado Estado. Ademais, são vistos como liberdades positivas, de caráter obrigatório em um Estado Democrático de Direito, tendo por finalidade ser o pilar da igualdade social.

> A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que serve como base para outros direitos sociais, como por exemplo, a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 2019, p. 1).

Em face disso, permitir que gestantes e lactantes continuem trabalhando em atividades insalubres, ocorrendo o afastamento somente após a apresentação de atestado médico; evidencia que a exposição ao risco, pela nova redação da Lei, passaria a acontecer como regra. Outro aspecto importante, é perceber que a acessibilidade ao sistema de saúde para a obtenção de um atestado médico não é de fácil e rápido para todas as mulheres, possibilitando um tempo maior de contato com esses ambientes insalubres.

Visto isso, podemos ver que a alteração trazida pela reforma trabalhista gera um complexo retrocesso social que vai de encontro ao princípio da proibição do retrocesso, como bem expressa Luís Roberto Barroso:

> O princípio da proibição do retrocesso decorre justamente do princípio do Estado Democrático e Social de Direito, do princípio da dignidade da pessoa humana, do princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras dos direitos fundamentais, do princípio da proteção da confiança e da própria noção do mínimo existencial (2001, p.158).

Como referem Gina Pompeu e Camila Pimenta (2017, p. 223), o princípio da proibição do retrocesso é implícito. Percebe-se o retrocesso quando da comparação entre o direito anterior e o atual direito questionado, contata-se que o direito posterior retrocedeu em algum grau, sendo, portanto, menos garantista que o primeiro. Para as autoras, o princípio em questão não significa a defesa da manutenção de *status* social, pois seu fundamento é a proteção de um grau mínimo de direitos.

Dessa forma, tendo como fundamento o princípio da proibição de retrocesso, mas também a desigualdade no acesso aos serviços de saúde, decidiu-se que continua em eficácia a regra anterior, isto é, o texto antigo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), antes da reforma aprovada em 2017, no que se refere ao trabalho de mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres. Logo, a gestante deverá ser afastada de atividades em locais insalubres, devendo ser realocada em outro tipo de serviço. Não sendo isso possível, a empregada será afastada e terá direito a receber salário-maternidade.

Ademais, a Convenção 120 da OIT, ratificada pelo Brasil, em 24 de março de 1969, versa sobre a higiene no comércio e nos escritórios. Tal Convenção assegura aos trabalhadores e trabalhadoras uma série de direitos relativos à salubridade dos locais aos quais esses trabalhadores e trabalhadoras desenvolvem suas atividades. O artigo XI da referida Convenção exemplifica bem a noção defendida em toda a Convenção: "**Art. XI** — Todos os locais de trabalho assim como pontos de trabalho deverão ser organizados de tal maneira que a saúde dos trabalhadores não seja exposta a qualquer efeito nocivo." (BRASIL, 2019, *não paginado*).

A Convenção 120 ao tratar sobre a higiene nos locais de trabalho traz elementos cruciais para que se garanta o trabalho decente, que é, em verdade, o objetivo de todas as convenções da OIT. Dizemos isso, pois, não há como se falar em trabalho decente sem que se assegure aos trabalhadores locais de trabalho que tenham condições mínimas de salubridade. Desse modo, a Convenção em questão deve ser entendida como norma de direito fundamental, vide o disposto no §2° do artigo 5° da Constituição Federal, como já discutimos no capítulo anterior.

Percebe-se, assim, que a decisão do Supremo Tribunal Federal coaduna com a Convenção 120 da OIT que entende que os trabalhadores, de modo geral, não podem ser expostos a qualquer efeito no-

civo decorrente dos locais onde desempenham suas funções. Noção esta que não pode ser relativizada, sobretudo, para mulheres grávidas e lactantes que, em virtude do momento diferenciado que estão vivendo, merecem, em verdade, especial proteção legal e não mitigação de direitos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatamos que a análise do trabalho feminino perpassa não só o histórico das leis trabalhistas no Brasil, mas, sobretudo, na percepção do próprio papel da mulher na sociedade ao longo dos anos. Dessa maneira, compreender a evolução da proteção jurídica da mulher no mercado de trabalho, sobretudo pós Constituição de 1988, é verificar as rupturas da lógica patriarcal que concebia o trabalho feminino restrito ao ambiente doméstico.

É necessário ressaltar, ainda, que a proteção jurídica da mulher no mundo do trabalho está em processo de constante consolidação, na medida em que, percebeu-se, nitidamente, que o avanço dessa proteção está diretamente ligado ao próprio reconhecimento social da igualdade entre homens e mulheres em direitos e deveres, resguardadas a proteção às especificidades de cada um desses grupos.

Outro aspecto a ser destacado diz respeito à proteção das relações de trabalho tanto por legislações nacionais, como também pelos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil. Como vimos, a participação do Brasil desde 1919 na OIT trouxe significativos avanços nas normas internas que regulam o mundo do trabalho, na medida em que as convenções da OIT são, por força da própria Constituição Federal, normas de direito fundamental, independentemente do rito de sua internalização, desde que versem sobre direitos humanos.

Todavia, apesar de tal norma está expressamente contida na Constituição Federal, a partir de 2004 com a Emenda Constitucional n° 45, percebe-se que, por vezes, os tratados e convenções internacionais não são vistos como normas de direito interno, mesmo tratando sobre direitos humanos. Isso é observável seja na omissão dos juízes que, em sua maioria, não fundamentam suas decisões com esses tratados e

convenções, fato que se verifica, por exemplo, na ADI 5.938, na qual apenas a Ministra Rosa Weber, dos onze ministros do STF, fez menção as convenções da OIT.

Esse fato pode parecer de menor importância, mas não o é, na medida em que uma vez ratificado uma Convenção da OIT, o país se compromete a criar políticas públicas para o pleno exercício dos direitos nela assegurados. Considerando que os direitos nela assegurados não são, de maneira alguma, exaustivos, antes, o mínimo a ser garantido aos trabalhadores e trabalhadoras, a sua não utilização nas decisões judiciais representam a não apropriação da convenção como norma que pode e deve ser exigível no plano interno, o que enfraquece o sistema de proteção ao trabalhador e a trabalhadora.

Se considerarmos que os juízes e demais profissionais do direito são quem lidam diariamente com as normas de proteção aos trabalhadores, o fato das convenções da OIT não fazerem parte, de modo geral, desse repertório jurídico utilizado para a garantia de direitos, torna a situação ainda mais preocupante. Um direito formalmente assegurado desprovido de instrumentos que possibilitem o seu pleno exercício não possibilita a emancipação social que lhe é inerente ou que, pelo menos, deveria ser. A Convenção, no caso em tela, passa a ser mera carta de intenções, fato que não deve prevalecer, sobretudo quando se está falando das convenções da OIT, visto que sua ratificação representa o compromisso do país com a comunidade internacional e, também, com seus trabalhadores e trabalhadoras.

A reforma trabalhista que se apresentava pretensamente como modernizadora das relações de trabalho; no que se refere ao trabalho feminino, nada modernizou, tampouco avançou na garantia de direitos às mulheres. Ao contrário, conseguiu aprovar uma medida que, como vimos, mitigava os direitos das mulheres, representando verdadeira retrocesso, tendo em vista que vulnerava as condições de trabalhado das mulheres gestantes e lactantes.

Nessa toada, é lógico concluir que a reforma trabalhista provocou, antes do controle concentrado de constitucionalidade, deformação no sistema protetivo do trabalho feminino inaugurado, com maior ênfase, pela Magna Carta de 1988. Carta esta que tem como

característica marcante o princípio da igualdade em seu sentido formal e material.

É nesse sentido que o provimento a ADI 5.938 que declarou inconstitucional incumbir a mulheres grávidas e lactantes o ônus de apresentar atestado para serem afastadas de locais insalubres foi acertada tanto do ponto de vista constitucional, como, também, no atinente a proteção que a Convenção 120 assegura a todos os trabalhadores, o que, de maneira dedutiva, é possível afirmar que se aplica com ainda mais vigor a mulheres gestantes e lactantes, vez que estão em um momento diferenciado da vida e que exige especial proteção legal.

Destarte, evidencia-se a urgente necessidade de avançar no reconhecimento das Convenções da OIT como normas internas, de modo que se possibilite o fortalecimento do sistema de proteção as trabalhadoras e, de outro lado, é preciso que o Brasil avance na edição de normas capazes de equiparar homens e mulheres em direitos e deveres no mundo do trabalho – mas também fora dele.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**. 5.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BRASIL. **Lei nº 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. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 07 nov. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938/Distrito Federal**. Relator Ministro Alexandre de Moraes, 2019. Disponível em:<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341223346&ext=.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2019.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 2019.

_____. **Decreto n° 10.888, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6>. Acesso em: 09 de julh. De 2020.

CUNHA JR., Dirley, **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2008.

DRAY, Guilherme Machado. **O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999.

FREYRE, Gilberto. (1969) ***Novo mundo nos trópicos***. São Paulo: Nacional/EDUSP.

MARX, Karl. **O Capital.** 7. Ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

MEIRELES, José Humberto de Abrão. **As Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre Direitos Humanos Fundamentais e seu status normativo**. 2011. 218f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento, Pontifícia Universidade Católica, 2011.

PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos. São Paulo: Max Limonad, 1998.

POMPEU, Gina Vidal Marcílio; PIMENTA, Camila Arraes de Alencar. **O princípio da vedação do retrocesso social diante da crise econômica do século XXI.** Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 6, n. 12, p. 216-237. Disponível em:< https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/296/278> . Acesso em: 07 nov. 2019.

PORTUGAL. Gabinete para a Cooperação Ministério do Trabalho e Solidariedade Social de Portugal. **Documentos Fundamentais da OIT.** Portugal: Etigrafe, 2007. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/----ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666234.pdf>. Acesso em: 28 de out. de 2019.

ROCHA, C. A., SANTOS, I. K. B., SILVA, J. G. J., SANTOS, M. H. L., SANTOS, M. O., SANTOS, P. B. e COSTA, C. L. N. A., (2013). **A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER AO LONGO DOS TEMPOS** - Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais | Aracaju | v. 1 | n.17 | p. 77-84 | out. 2013.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Prefácio de Antônio Cândido de Mello & Souza. Petrópolis: Vozes, 1976.

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS DIREITOS HUMANOS LABORAIS

Luiz Claudio Campos Machado

INTRODUÇÃO

Com o advento da chamada economia compartilhada e também com a ampla difusão de plataformas de compartilhamento, em todos os estratos da sociedade, boa parte das relações de trabalho sofreu considerável mutação, em direção a uma inevitável precarização, com visível diminuição da proteção social mínima dispensada, pelo Estado, àqueles que permanecem sob a égide do trabalho formal.

No Brasil, aplicativos e plataformas de transporte, *delivery* de alimentação e demais produtos, serviços de limpeza, entregas etc., absorveram de forma sensível parte da mão de obra ociosa, em razão das últimas crises econômicas e do crescimento do desemprego. Embora tais plataformas e aplicativos tenham proporcionado trabalho e renda a essa parcela da mão de obra nacional, há de ser considerado o altíssimo custo social disso decorrente.

O trabalho humano, subordinado e livre, assume dimensão de importante proteção jurídica e social com as declarações de Direitos Humanos, assim como a partir da positivação desse direito, e dos demais direitos sociais, no ordenamento jurídico interno dos Estados. No Brasil esses direitos restaram amplamente positivados na Constituição da República, de 1988, corroborando, assim, seu viés de garantia dos direitos fundamentais e da proteção social.

Por outro lado, as diversas plataformas de prestação de serviços, tais como o Uber, o iFood, o Rappi, a Loggi etc., que se afiguram como meras intermediadoras entre consumidores e trabalhadores autônomos que prestam esses serviços, acabam por suprimir parte da autonomia do trabalhador, submetendo-o a um regime que, em muito, se assemelha ao trabalho subordinado, em que há regras de controle de jornada, fixação de tarifas, aceitação dos serviços etc.

Além disso, o trabalho em tais plataformas insere o prestador de serviços em um ambiente no qual há evidente mitigação dos direitos sociais, previstos na Constituição da República e na legislação infraconstitucional, como expressão do princípio de proteção do direito do trabalho, razão de ser e de existir desse ramo da ciência jurídica.

O presente estudo tem por objetivo localizar o trabalho subordinado e livre no âmbito dos Direitos Humanos, conforme disposições de instrumentos normativos no plano do direito internacional, assim como dos direitos fundamentais, positivado no âmbito normativo interno e, em especial, na Constituição da República de 1988. Além disso, objetiva abordar violações dessas garantias fundamentais em razão da prestação de serviços por meio das plataformas tecnológicas, a partir do fenômeno denominado "uberização", no contexto da chamada economia do compartilhamento.

Para tanto, valeu-se do método dedutivo e de revisão bibliográfica, assim considerada a pesquisa doutrinária, legislativa e jurisprudencial, em literatura e artigos científicos publicados em periódicos diversos.

1 O TRABALHO SUBORDINADO COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL

A relação de emprego, objeto primário de estudo do direito do trabalho, é considerado, em síntese, aquela existente entre empregado e empregador, em que estejam presentes, de forma cumulativa, os requisitos extraídos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam, o trabalho prestado por pessoa física, com subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade.

No curso da História, porém, a noção de trabalho humano e sua valorização jurídica sofreu diversas e importantes mudanças, até a de-

finição legal atual, amplamente aceita em nosso ordenamento jurídico, assim como pela doutrina e pela jurisprudência.

Certamente não é errônea a afirmação de que o trabalho humano, por necessidade de subsistência própria, cooperação ou subordinação tenha surgido em razão da própria estrutura gregária do homem, como ser social. Nesse sentido, pois, ensina Luciano Martinez:

> O indivíduo, motivado pelas relatadas necessidades instintivas, sempre optou pela agregação social, inicialmente mediante a constituição de grupos familiares. A família, porém, não apenas aglutinou os indivíduos, mas também fez emergir para eles as noções de poder representativo e, por consequência, a ideia de intermediação no exercício da atividade produtiva. (MARTINEZ, 2016, documento eletrônico).

No mesmo sentido vai a lição de Fausto Siqueira Gaia: "A noção de trabalho humano está ligada, desde os seus primórdios, à satisfação de uma necessidade material e até mesmo de cunho imaterial por parte daquele que despende energia física ou intelectual" (GAIA, 2019, p. 9).

Ainda que não se olvide a lamentável existência histórica do trabalho em regimes de escravidão e servidão, a liberdade para a prestação de serviços é elemento fundamental para a valorização do labor humano, inclusive sob o prisma jurídico.

Maria do Rosário Palma Ramalho ensina que

> A adição do requisito da liberdade à ideia de actividade produtiva *ab initio* destinada à satisfação de necessidade de outrem permite-nos isolar um conceito jurídico amplo de trabalho: é o conceito de *actividade* laborativa, que abarca todas as formas de actividade produtiva livre para outrem. (RAMALHO, 2015. p. 25)

Além disso, o trabalho é elemento essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana, no que diz respeito ao trabalhador e àqueles que dele dependem para sua subsistência e manutenção. Nesse particular, Fausto Siqueira Gaia afirma que "A proteção do trabalho

humano e a sua valorização social constituem parte dos elementos do núcleo essencial do princípio da dignidade da pessoa humana" (GAIA, 2019, p. 105).

Do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da Constituição da República, como fundamento do Estado brasileiro, decorre a obrigação jurídica de que o empregador forneça ao empregado todos os meios necessários para o exercício de suas atividades em um ambiente no qual lhe sejam assegurados os direitos constitucional e legalmente previstos, bem como condições e remuneração dignas para as atividades por ele desempenhadas.

Como já mencionado, um dos elementos constitutivos da relação de emprego, como fundamento básico do direito do trabalho, é a subordinação, esta verificada sob seu aspecto jurídico e hierárquico.

Na lição de Carlos Henrique Bezerra Leite, no tocante à subordinação, a atividade do empregado "fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar), sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia" (LEITE, 2016, documento eletrônico).

Com o advento do Estado liberal, assim como das modernas declarações de Direitos Humanos, cujos postulados também foram positivados nos mais diversos ordenamentos jurídicos na condição de direitos fundamentais, o trabalho humano livre, embora subordinado, também passou a figurar desses catálogos de direitos[59].

O principal desses catálogos, no plano do direito internacional, qual seja, A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, proclama, em seu Artigo XXIII, item 1, que "Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego".

59 Embora parte da doutrina trate como sinônimas as expressões "Direitos Humanos" e "direitos fundamentais", é apropriada a distinção entre esses dois conceitos, sendo o primeiro entendido como direitos garantidos a toda a espécie humana, previstos em instrumentos de direito internacional ou, ainda, instrumentos supranacionais (Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção Interamericana de Direitos Humanos, p. ex.), ao passo que este último guarda relação com o ordenamento jurídico interno de cada Estado soberano. Nesse sentido: SARLET, 2018, p. 307; SILVA, J., 2018, p. 180.

No plano interno, a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, consagra, como fundamento do Estado brasileiro, em seu Art. 1º, IV, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, prevendo, ainda, no rol dos direitos e garantias fundamentais, a liberdade do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais estabelecidas por lei (Art. 5º, XIII, da CRFB/1988).

Ainda mais que isso, o constituinte brasileiro estabeleceu que o direito ao trabalho é um direito social (Art. 6º, *caput*), ao lado da saúde, da alimentação, da moradia, do transporte, do lazer, da segurança, da previdência social, da proteção à maternidade e à infância, e da assistência aos desamparados.

A esse propósito, leciona Carlos Henrique Bezerra Leite:

> não se pode ignorar que o "valor social do trabalho", na acepção mais ampla do termo, constitui postulado básico da dignidade da pessoa humana e da própria cidadania (CF, art. 1º, II, III e IV), na medida em que é exatamente o trabalho produtivo que irá evitar, em última análise, que a pessoa humana venha a necessitar daquelas prestações estatais positivas [assistência à velhice, aos desempregados, à infância, aos doentes, aos deficientes etc.]. (LEITE, 2016, documento eletrônico).

Adicionado a esses direitos de natureza social, há um extenso rol de garantias aos trabalhadores, previsto no art. 7º, do texto constitucional, cujo objetivo é a melhoria de sua condição social. Nele se incluem, por exemplo, o salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho e a compensação pecuniária do serviço extraordinário prestado, o décimo terceiro salário, as férias acrescidas do terço constitucional, a proteção do trabalho do menor, da mulher e da gestante, dentre outros direitos.

A constitucionalização dos direitos dos trabalhadores, assim como o estabelecimento de normas infraconstitucionais de proteção social, tem por objetivo a correção ou ao menos a mitigação da situação de desigualdade jurídica em que empregado e empregador se encontram, como expressão do princípio protetivo ou tutelar, norteador do Direito Laboral.

Nesse sentido, Américo Plá Rodriguez afirma que

> O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. (RODRIGUEZ, 1978, p. 28).

Maria do Rosário Palma Ramalho, nesse particular, leciona, também, que as normas de proteção ao trabalhador têm por objetivo

> ultrapassar a incapacidade do regime dos contratos civis para dar resposta a alguns problemas laborais, e esse objectivo é prosseguido através da imposição de condições de trabalho mínimas e da criação de regimes laborais específicos nas matérias deles carecidos. (RAMALHO, 2015, p. 57).

Vale trazer à baila, também, o ensino de Fausto Siqueira Gaia: "O princípio da proteção, também denominado protetivo ou tuitivo, é a própria razão de ser do direito do trabalho" (GAIA, 2019, p. 120).

É de salientar-se, ainda, que o legislador constituinte de 1988 também consagrou a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica inaugurada com a Constituição Cidadã (Art. 170, *caput*).

A par desses princípios e das normas de natureza constitucional, que visam à melhoria da condição de vida do trabalhador, encontram-se outros direitos, estampados na legislação infraconstitucional trabalhista, assim como aqueles decorrentes de negociação coletiva, partindo da condição de liberdade e dignidade da pessoa física que, como empregado, presta a outrem serviços de natureza subordinada, habitual, mediante remuneração e com pessoalidade.

Percebe-se, portanto, a importância dos direitos do trabalhador e, também, do direito do trabalho, no âmbito de proteção e tutela dos Direitos Humanos e dos direitos fundamentais, inclusive no que tange ao trabalho digno e à sua valorização como instrumento de promoção

social e econômica, conforme previstos em instrumentos de direito internacional e, também, na ordem jurídica interna.

2 A AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Como mencionado alhures, a subordinação é requisito essencial para a configuração do vínculo empregatício. Dessa forma, em oposição a esse requisito, o trabalho humano prestado com autonomia, ou na condição de autônomo, foge da esfera da relação de emprego e, por conseguinte, da proteção jurídica conferida ao trabalhador subordinado, quando também presentes os demais requisitos de configuração desse vínculo.

Há, portanto, ampla liberdade na prestação de serviços por parte do trabalhador autônomo, que decorre do já mencionado princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa (Art. 1º, IV, da CRFB/1988).

Na lição de Fausto Siqueira Gaia, "O conceito de trabalhador autônomo é definido por critério de exclusão, ou seja, será considerado trabalhador independente aquele que não for enquadrado na categoria de empregado." (GAIA, 2019, p. 195).

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento conceituam autonomia como sendo

> modo de trabalho no qual o prestador de serviços não está sob o poder do beneficiado. Portanto, aquele para o qual o serviço é prestado não tem o direito de exercer sobre o autônomo o poder de direção, o poder de fiscalização e o poder de controle. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, documento eletrônico).

Entretanto, com o advento de novas modalidades de prestação de serviços, principalmente aquelas envolvendo plataformas tecnológicas, tornou-se mais dificultosa a conceituação de trabalhador autônomo, principalmente quando esses meios tecnológicos têm por nítido objetivo camuflar, sob o manto de uma aparente independência ou autonomia, o controle das atividades prestadas por esse trabalhador.

É nesse cenário e a reboque da denominada "economia do compartilhamento", em que a prestação de serviços se dá de forma aparentemente autônoma, porém em um ambiente no qual, sobre o trabalhador, pode ser exercida parcela de poder por parte das plataformas para as quais ele presta serviços.

Tom Slee define economia do compartilhamento como sendo

> Uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas. Na crista desta onda estão Uber e Airbnb, cada um mostrando um crescimento vertiginoso para sustentar a alegação de que estão desbancando as indústrias tradicionais de transporte e hotelaria. Essas duas são seguidas por um batalhão de outras companhias, que competem para se juntar a elas no topo do mundo da Economia do Compartilhamento. (SLEE, 2017, p. 33).

Como afirmado por Tom Slee, no trecho transcrito supra, o Uber surge como um dos principais exemplos dessa economia do compartilhamento. Trata-se de um serviço disponibilizado por meio de um aplicativo de telefone celular, em determinadas cidades, em que passageiros são conectados a motoristas que prestam, eles próprios, o serviço de transporte. Na lição de Mário Garrastazu Médici Neto, "o Uber defende não ser um serviço de transporte, mas uma empresa de tecnologia que oferece uma plataforma com o objetivo de conectar usuários a motoristas particulares" (MÉDICI NETO, 2020, documento eletrônico).

Se por um lado a economia do compartilhamento, em suas muitas expressões, inclusive no que diz respeito ao Uber, ao Airbnb e outras plataformas semelhantes, pode trazer consideráveis benefícios do ponto de vista da relação de consumo, fomentando a concorrência e, por conseguinte, a melhoria na prestação de serviços (transporte, hospedagem, tarefas domésticas etc.), por outro lado é nítido que o trabalho por meio dessas plataformas acaba por introduzir o prestador de serviços em um ambiente de rígidas regras e pouca – ou nenhuma – pro-

teção social, bem benefício das grandes corporações que financiam e gerenciam esses empreendimentos.

Ao escrever, especificamente, sobre o Uber e o Airbnb, Tom Slee afirma que

> A tecnologia das duas corporações é frequentemente descrita em termos similares: cada uma se apoia em plataformas de software, páginas de internet e aplicativos de celular para conectar consumidores com fornecedores e ficar com uma fatia dos ganhos. O software também faz a mediação dos pagamentos e provê um sistema de reputação que, dizem eles, resolve o problema de triagem. Assim, estranhos podem confiar uns nos autos. (SLEE, 2017, p. 38).

Essa paradoxal relação entre consumo e trabalho é assim explorada por Carlos Alexandre Rodrigues:

> se do ponto de vista do consumidor essa relação é interessante, do ponto de vista do trabalhador, que coloca sua força de trabalho submetida às regras do aplicativos e plataformas controladas, muitas vezes, por grandes corporações, a relação não é assim tão vantajosa: não há garantias sociais, não há garantia de clientes, não há garantia de salários sequer. O processo de precarização é intenso. (RODRIGUES, 2018, documento eletrônico).

Embora essas plataformas propiciem, como já mencionado, aparente autonomia, permitindo que o trabalhador opte pelos períodos em que vai ativar-se na plataforma e, assim, prestar seus serviços, é certo que há mecanismos de fiscalização amplamente por elas utilizados.

Nesse sentido, Fausto Siqueira Gaia leciona que

> Se por um lado houve a flexibilização do horário de trabalho do trabalhador, por outro foram ampliados mecanismos de controle contra os períodos de labor ociosos. Essa dinâmica permite que o trabalhador esteja sob efetivo controle e fiscalização

> da plataforma tecnológica – ou seja, situação análoga àquela vivida pelo trabalhador subordinado – mas não assegurados direitos básicos, como o pagamento de remuneração mínima e de adicionais legais, o estabelecimento de limites de jornada de trabalho limitada, dentre outros direitos reconhecidos aos trabalhadores regidos pela CLT. (GAIA, 2019, p. 247).

É importante notar, ainda que, mesmo que aludidas plataformas pretendam afastar sua natureza de prestadora de serviços a terceiros, apresentando-se, ao menos formalmente, como meras intermediadoras entre clientes e trabalhadores, acabam por assumir parte dos riscos da atividade econômica, uma das características da figura do empregador, conforme dispõe o art. 2º, *caput*, da CLT.

Prova disso é que várias dessas plataformas fornecem, seja em benefício dos prestadores, seja em benefício dos tomadores de serviços, apólices de seguros para cobertura de eventuais prejuízos.

No tocante ao Uber, assim ensina Fausto Siqueira Gaia:

> A celebração de contrato de seguro representa a aceitação, ainda que parcial, dos riscos do negócio do motorista pela plataforma tecnológica. Uma verdadeira relação autônoma é caracterizada pela assunção integral dos riscos pelo executante da atividade, o que significa dizer que, no caso específico da Uber, competiria exclusivamente ao motorista a aquisição de apólices para a cobertura de infortúnios ocorridos durante a viagem. Apresentando-se como uma empresa de tecnológica que busca interligar motoristas autônomos e passageiros, deve ser questionada a assunção, ainda que parcial, dos riscos do negócio do condutor do veículo. (GAIA, 2019, p. 239).

Além disso, é evidente a mitigação do campo da autonomia do prestador de serviços no tocante ao estabelecimento do preço a ser pago pelo consumidor, como contraprestação do serviço prestado.

Novamente, no caso do Uber, é sabido que o valor da tarifa e situações que a tarifa é dinâmica, em razão de maior demanda ou menor oferta na prestação do serviço, é previamente fixada pela plataforma,

não podendo ser objeto de negociação entre o passageiro e o motorista, evidenciando, assim, a redução da autonomia do trabalhador.

Há, ainda, a obrigatoriedade da aceitação das corridas ou viagens, bem como sanções para o descumprimento dessa regra. Ao discorrer sobre condutas discriminatórias verificadas com relação a pessoas negras, nos sistemas de táxis comuns, nas grandes cidades dos Estados Unidos, que não ocorrem na plataforma do Uber, Tom Slee explica que

> Há duas razões pelas quais motoristas de Uber tendem a não fazer o mesmo. Primeiro, a notificação que recebem no aplicativo não mostra uma foto do consumidor, apenas um nome, e portanto os motoristas devem aceitar ou rejeitar uma corrida sem dispor de todas as pistas de que se valem os taxistas. Segundo, a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhes cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém. (SLEE, 2017, p. 137).

Embora as situações narradas alhures digam respeito, em sua maioria, especificamente ao serviço de transporte prestado pelos motoristas do Uber, o conceito de uberização pode ser aplicado a outros ramos de serviços, tais como entrega de alimentação e de compras, cujos principais *players*, no Brasil, são, além do próprio Uber (UberEats), plataformas como iFood, Rappi e Loggi, por exemplo.

É certo, portanto, que o trabalho por meio das plataformas digitais, na denominada economia do compartilhamento, ao mesmo tempo que representa melhor qualidade e concorrência na prestação de serviços ao consumidor, enseja substancial redução do âmbito de alcance da autonomia do prestador, eis que há controle de jornada de trabalho, de períodos ociosos, bem como da fixação dos valores das tarifas e estabelecimento de regras para a prestação dos serviços.

Entretanto, a prestação de serviços por meio dessas plataformas que, em um primeiro momento, dão ao trabalhador aparência de autonomia, em verdade o sujeitam a uma espécie de subordinação. So-

ma-se, a isso, a nítida mitigação dos direitos sociais de proteção do trabalhador, razão de ser e de existir do direito do trabalho, bem como daqueles direitos previstos na Constituição da República e na legislação infraconstitucional trabalhista, no que diz respeito à remuneração, limitação de jornada, prevenção ou reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho, dentre outros fatores.

3 OS DIREITOS HUMANOS LABORAIS E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

A garantia de proteção aos direitos do trabalhador, inclusive no que diz respeito a condições dignas de trabalho e a sua justa remuneração, como já mencionado, assumiu, no decorrer da História, nítidos contornos de Direitos Humanos, no plano internacional, assim como de direitos fundamentais, no plano normativo interno de diversos Estados, inclusive no Brasil.

O cenário da uberização, fenômeno típico da denominada economia do compartilhamento, lamentavelmente tem mitigado a proteção a esses direitos fundamentais dos trabalhadores, submetendo-os, muitas vezes, a jornadas extenuantes de trabalho, condições remuneratórias injustas e condições de insegurança, até mesmo física, para o exercício de suas atividades.

É flagrante que o trabalho sob esses moldes configura nítida precarização da atividade laboral, afastando do âmbito protetivo do direito do trabalho, bem como da proteção social assegurada aos trabalhadores formais, parte significativa da mão de obra economicamente ativa, a despeito de aparentes benefícios que as plataformas tecnológicas garantem aos consumidores.

Nesse sentido, Fausto Siqueira Gaia pontifica que

> As inovações disruptivas, embora tragam para o mercado consumidor novas opções de realização de serviços tradicionais, não podem funcionar como elementos limitadores à aplicação do direito do trabalho. A precarização proporcionada pelas novas formas de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros vai de encontro às vocações protetora e humanista

> do direito do trabalho e ao próprio direito fundamental social à proteção do trabalho contra a automação, previsto no artigo 7º, XXVII da Constituição da República. (GAIA, 2019, p. 248).

A prestação de serviços por meio das plataformas tecnológicas, criadas, geridas e financiadas por grandes corporações, em especial pelo capital estrangeiro de risco, retira do trabalhador condições elementares de proteção social, tais como o amparo pelo sistema oficial de previdência social, a garantia de salário mínimo, a fixação de jornada de trabalho em limites razoáveis.

Além disso, nessas condições laborais, os trabalhadores estão sujeitos também aos próprios riscos da atividade econômica, visto que a eles pertence o custeio dos bens necessários ao exercício dessa atividade, tais como, no caso do Uber e de outras plataformas de transporte e *delivery*, gastos com combustível, pedágio, estacionamento, manutenção do veículo, contratação de seguro, depreciação do bem etc.

É certo que, diante desse cenário de precarização da atividade econômica desses trabalhadores, caberá à legislação, aos órgãos da Administração Pública e ao Poder Judiciário o estabelecimento das balizas necessárias para que sejam garantidos aos prestadores de serviços nessas plataformas a liberdade, com dignidade, na execução de suas atividades, assim como, aos consumidores, a possibilidade da livre escolha dos serviços que queiram contratar, sem desprezar, contudo, a proteção social destinada a esses trabalhadores.

Um passo importante para a inclusão desses trabalhadores no regime de proteção social, representando, assim, a proteção social dos prestadores de serviços por meio das plataformas digitais, especificamente no que diz respeito ao transporte por meio de aplicativos, foi a Resolução nº 148, de 2 de agosto de 2019, do Conselho Gestor do Simples Nacional, que autorizou a inclusão desses profissionais no Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições.

Com o advento dessa norma, os trabalhadores das plataformas de transporte passaram a ter acesso à personalidade jurídica própria, como microempreendedores individuais e, por conseguinte, ao sistema oficial de previdência social.

CONCLUSÃO

O direito do trabalho tem por seu fundamento e sua razão de existir a proteção do trabalhador, que empresta seu tempo e sua força em benefício do tomador de serviços, recebendo, em contrapartida, justa remuneração pelos serviços prestados.

Além disso, os direitos e as garantias dos trabalhadores têm previsão nos mais diversos instrumentos jurídicos de direito internacional, bem como no plano normativo interno, na expressão de direitos sociais constitucionalmente previstos, razão pela qual essas garantias são, a um só tempo, Direitos Humanos e direitos fundamentais, que gozam de especial proteção do Estado e da sociedade.

No campo desses direitos e garantias fundamentais situam-se não só a própria prestação laboral, mas, também, a remuneração justa e necessária à subsistência do trabalhador e de sua família, a limitação da jornada de trabalho, a prevenção e reparação de danos decorrentes de acidentes ocupacionais, dentre outros.

O empregado, como pessoa física que, pessoalmente, mediante remuneração, com habitualidade e subordinação, presta serviços a terceiros, de forma livre, tem garantidos esses direitos, como parte da situação jurídica que o insere no regime celetista de trabalho.

Com o advento das plataformas tecnológicas, no contexto da economia do compartilhamento e do fenômeno da "uberização", entretanto, considerável parte desses direitos é mitigada dos trabalhadores, os quais, muitas vezes, são sujeitos a jornadas extenuantes, sem garantia mínima de remuneração e de efetivo trabalho.

É certo que a prestação de serviços nesses moldes afasta do trabalhador o acesso ao mínimo existencial dos direitos sociais, previsto na Constituição da República, ante uma subordinação que, meramente em aparência, não existe.

Diante da novidade e da urgência existentes com relação a essas plataformas, caberá ao legislador, bem como aos órgãos da Administração Pública e ao Poder Judiciário a adoção de medidas legislativas ou judiciais que, ao menos em parte, assegurem ao trabalhador a proteção aos direitos sociais – Humanos e fundamentais – previstos em seu benefício.

REFERÊNCIAS

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MÉDICI NETO, Mário Garrastazu. Uberização. *In*: FITA; Fernando *et al*. (coord.). **Direito do trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT**: compilação de verbetes. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 29. ed. São Paulo, Saraiva, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: Parte I – dogmática geral. 4. ed. Lisboa: Almedina, 2015.

RODRIGUES, Carlos Alexandre. A uberização das relações de trabalho. **Revista dos Tribunais**, v. 996/2018. out.2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Wagner D. Giglio (trad.). São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1978

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 41. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2018.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. João Peres (trad.). São Paulo: Editora Elefante, 2017.

A REFORMA TRABALHISTA E AS DIMENSÕES DOS DIREITOS HUMANOS

Mariana Teixeira Ramalho

1. INTRODUÇÃO

Pretende-se com o presente trabalho abordar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista sob o ângulo das dimensões dos direitos humanos definidas por Norberto Bobbio. Primeiramente enunciaremos a teoria elaborada pelo renomado autor, após analisaremos algumas das mudanças propiciadas pela reforma trabalhista, tendo também como base o parecer da comissão especial e nas discussões prévias, para então definirmos onde estas se encaixam na visão do doutrinador.

2. AS DIMENSÕES DOS DIREITOS HUMANOS

Norberto Bobbio declara que os direitos humanos são diretamente ligados à democracia e à paz, e que o reconhecimento de tais direitos é a base das constituições modernas. "A paz, por sua vez, é o pressuposto necessário para o reconhecimento e a efetiva proteção dos direitos do homem em cada Estado e no sistema internacional." (BOBBIO, 2004, p. 7) O desenvolvimento da sociedade está, também, imediatamente ligado a gradativa ampliação do reconhecimento e da proteção dos direitos humanos. Assim, os direitos humanos, reconhecidos e efetivados, são determinantes ou decorrências do progresso social e econômico de um Estado. Assim, segundo o autor, estes direitos

só podem ser conquistados por uma sociedade em que haja paz, como também democracia.

Ainda, o autor destaca, no plano histórico, que a afirmação dos direitos humanos, iniciada na era moderna com a concepção individualista da sociedade, se deu por uma inversão de perspectiva: saiu da relação soberanos e súditos para relação Estado e cidadão, encarando-se, a partir de então, sob a perspectiva do cidadão, e não mais do soberano. Ou seja, o indivíduo ganha o lugar de destaque, que antes era do soberano. Tal mudança de paradigma provocou a total renovação da sociedade, transformando-se, hoje, na democracia que conhecemos.

Prosseguindo, o autor defende a tese da historiciedade, segundo a qual os direitos humanos são "[...] nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas." (BOBBIO, 2004, p. 9) Assim, cada novo direito conquistado se deu graças a luta de classes: a exigência por determinado direito surge com a carência recém percebida pela sociedade. Essas novas pretensões são decorrências de alguma mudança de condição social ou do desenvolvimento alcançado pela sociedade, o que irá permitir a sua satisfação. Uma demanda que antes não era pleiteada, pelas mudanças sofridas pela sociedade, é agora vista como necessária, começando a ser afirmada.

O rol dos direitos humanos já se modificou e continua a ser ampliado. Os direitos nascem quando se torna possível, no plano fático e teórico, o seu surgimento, seja pelo aumento de autonomia proporcionado ao indivíduo, quanto a sua capacidade de técnica de domínio alheio. Ainda, podem surgir, também, face às novas ameaças enfrentadas. São originários de condições históricas, carências atuais, da classe detentora do poder e da existência dos meios aptos.

> Direitos que foram declarados absolutos no final do século XVIII, como a propriedade sacre et inviolable, foram submetidos a radicais limitações nas declarações contemporâneas; direitos que as declarações do século XVIII nem sequer mencionavam, como os direitos sociais, são agora proclamados com grande ostentação nas recentes declarações. Não é difícil prever

> que, no futuro, poderão emergir novas pretensões que no momento nem sequer podemos imaginar, como o direito a não portar armas contra a própria vontade, ou o direito de respeitar a vida também dos animais e não só dos homens. (BOBBIO, 2004, p. 13)

Por fim, destaca Bobbio (2004, p. 20):

> Para dar apenas alguns exemplos, lembro que a crescente quantidade e intensidade das informações a que o homem de hoje está submetido faz surgir, com força cada vez maior, a necessidade de não se ser enganado, excitado ou perturbado por uma propaganda maciça e deformadora; começa a se esboçar, contra o direito de expressar as próprias opiniões, o direito à verdade das informações.

Começaremos agora a analisar cada uma das dimensões de direitos apontados por Norberto Bobbio. Antes, porém, salienta-se que se usa a nomenclatura dimensões, e não gerações, por melhor refletir o ideário da teoria, visto que o surgimento das novas dimensões não extingue as anteriores, mas a essas se somam, há uma coexistência de todas as dimensões.

Definem-se como direitos de primeira dimensão os direitos de liberdade individual. São mandamento de não-agir ao estado, mas que também garantem a participação política do indivíduo no estado.

Nesse primeiro momento afirmam-se direitos de liberdade, visando limitar o poder do Estado, aumentando a liberdade de atuação do indivíduo. Há também nesse momento a afirmação de direitos políticos, que também concebem uma espécie de liberdade, mas com um viés positivo, no sentido de assegurar a participação da comunidade no poder político, o que Bobbio chama de liberdade no Estado.

Exemplificamos: direito de propriedade, igualdade formal, liberdade de opinião, religião, imprensa e direito à vida.

Direitos de segunda dimensão são os direitos sociais, que constituem mandamentos de atuação estatal, demandam uma ação positiva do Estado. Eles expressam uma nova sistemática, buscam concretizar

a igualdade material, não apenas formal. São demandas que surgiram após a Revolução Industrial.

Aqui se retira de cena o homem abstratamente considerado, sendo olhado o direito sob o ângulo de novos personagens, antes não considerados distintos: mulheres, crianças, velhos, deficientes, trabalhadores, consumidores, hipossuficientes. E essa proteção que tais classes demandam depende de uma intervenção ativa do Estado.

A liberdade, prevista anteriormente, não pode ser usufruída sem as condições mínimas de uma vida digna, que é o objetivo dos direitos de segunda dimensão, o que será alcançado com a redução das desigualdades.

São os direitos à saúde, educação, segurança, moradia, previdência social e os direitos dos trabalhadores.

Observa-se que, estas duas dimensões surgem em momentos de demandas sociais distintas: num primeiro momento pretendia-se impedir os malefícios do estado, mas num segundo momento tal abstenção já não basta para satisfação social, sendo necessária uma atuação do Estado para que se obtenha o desfrute de certos direitos, ou seja, pretende-se ampliar os benefícios do Estado.

Prosseguindo, os direitos de terceira geração são, ainda, heterogêneos e vagos, podendo ser resumido no direito de se viver em um ambiente não poluído, segundo Norberto Bobbio (2004, p. 9).

Já os direitos de quarta geração são representados pela proteção do indivíduo face à manipulação genética. Com o avanço da pesquisa biológica faz se necessário a criação de limites para essas técnicas.

Assim, temos explanadas as dimensões apresentadas por Norberto Bobbio quanto aos direitos humanos. Tais definições são amplamente aceitas na doutrina, surgindo divergência apenas quanto a 3ª e 4ª dimensões, que podem ter adaptações especificas, mas em consenso quanto ao geral.

Mas, antes de prosseguirmos, devemos analisar onde estamos, em um plano macro, quanto aos direitos humanos. Atualmente a demanda internacional se encontra na efetivação e garantia dos direitos reconhecidos internacionalmente. Nesse sentido que aperfeiçoam o conteúdo, especificando-o nos documentos mais recentes.

Por exemplo, a Declaração Universal já previa a salvaguarda das crianças e o tratamento não discriminatório das mulheres, contudo a Declaração dos Direitos da Criança, de 1959, e a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, de 1952, ambos aprovados pela Assembleia Geral da ONU – Organização da Nações Unidas, detalham tais direitos: proteção particular e cuidados especiais às crianças face a sua imaturidade física e moral, bem como não discriminação no direito de votar e ser votado, garantindo às mulheres o acesso ao voto.

Assim, essa especificação se manifesta "[...] na passagem gradual, porém cada vez mais acentuada, para uma ulterior determinação dos sujeitos titulares do direito." (BOBBIO, 2004, p. 31) Esse processo de multiplicação por especificação se deu, em sua maioria, no âmbito dos direitos sociais.

Mas se o que se busca hoje em dia é a efetivação de tais direitos:

> Defesa do quê? A resposta que nos provém da observação da história é muito simples e clara: do Poder, de toda forma de Poder. A relação política por excelência é uma relação entre poder e liberdade. Há uma estreita correlação entre um e outro. Quanto mais se estende o poder de um dos dois sujeitos da relação, mais diminui a liberdade do outro, e vice-versa. (BOBBIO, 2004, p. 95 e 96)

Ainda, segundo Bobbio (2004, p. 96), "[...] a luta pelos direitos teve como primeiro adversário o poder religioso; depois, o poder político; e, por fim, o poder econômico".

Expostas todas as premissas necessárias à análise que se pretende no presente trabalho, passamos às alterações promovidas pela reforma trabalhista.

3. ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista abrange duas leis: Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que "Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e

dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços"; e a Lei nº 13.467, de 14 de julho de 2017, que "Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.012, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho".

Analisaremos algumas matérias modificadas pela Reforma Trabalhista para, então, analisarmos, face ao exposto acima, em qual dimensão de direitos fundamentais nos encontramos hoje. Assim, se tais normas se encaixam nas características e finalidades dos direitos de 2ª dimensão, como é de esperar, por estar o direito do trabalho inserido nos direitos sociais, ou se estamos diante de novo paradigma.

Antes, porém, destacamos que a CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, conforme já define seu nome, não nasce com a pretensão de ser um código pronto e fechado, mas um apanhado sistematizado das leis trabalhistas. Ela está aberta a alterações da dinâmica econômico-laboral, bem como a novas leis especiais.

Ainda, também destacamos a rápida tramitação do PL 6787: o projeto teve iniciativa do Presidente da República em 23/12/2016; foi formada Comissão Especial em 03/02/2020; foram realizadas 17 audiências públicas entre 16/02/2017 e 06/04/2017; foram realizados 7 seminários de 20/03/2017 a 10/04/2017, houve ainda mais 40 reuniões e debates entre 07/02/2020 e 10/04/2020, foram apresentadas 850 emendas ao projeto; projeto enviado ao Senado em 28/04/2017 e transformada em lei em 14/07/2017. Ou seja, tivemos a maior mudança trabalhistas desde a edição da CLT discutida e emendada em mais ou menos 4 meses, tempo muito exíguo para uma ponderação adequada.

Iniciando, a alteração legislativa trouxe a possibilidade, art. 444, parágrafo único, CLT, de negociação individual do empregado com empregador: quando aquele possuir diploma de nível superior e que perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, prevalecendo inclusive sobre negociação coletiva.

A Comissão Especial relata que tal mudança visa permitir o tratamento desigual dos desiguais. Afirmam que tais categorias de empregados não podem ser considerados como hipossuficientes, e que re-

presentam apenas aproximadamente 2% dos empregados com vínculo formal de emprego.

Segundo o Dieese, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, o salário mínimo deveria ser de R$ 4.347,61 em janeiro de 2020. O valor considera os custos para atender as necessidades básicas, como: cesta básica, moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e Previdência, tendo em vista uma família com 4 pessoas.

Então, levando em conta essa proporção, temos que o trabalhador considerado apto a tratar em igualdade com o empregador recebe, apenas, aproximadamente o dobro do necessário para a vida digna. Assim, não podemos considerá-lo "hiperssuficiente", quando no muito com uma boa vida, mas ainda vulnerável. Penso que, no mínimo, o valor estabelecido pela norma deveria ser majorado.

Aqui vislumbramos uma afronta ao princípio protetivo do obreiro. A norma coloca o obreiro em posição de igualdade com o tomador de serviços. Mas uma escolaridade e salário superior à média brasileira são justificativas plausíveis? Assim, temos uma diminuição da proteção, o Estado flexibiliza normas antes vigentes para aplicar o acordado entre as partes. Logo não se trata de um direito de 2ª dimensão, que exige atuação positiva por parte do Estado para assegurar direitos; mas podemos visualizar traços dos direitos de 1ª dimensão: de liberdade, de ausência de regulação protetora e de ausência de intervenção estatal.

Há ainda a previsão de afastamento da gestante que labore em atividade insalubre, graus médio e mínimo, e lactante em qualquer grau, apenas quando apresentado atestado médico com recomendação de afastamento. Tais previsões já foram declaradas inconstitucionais pelo STF na ADIN 5938. Como no item analisado anteriormente, há uma redução da regulamentação estatal, visto que a proteção estabelecida anteriormente era mais abrangente, assim a mudança trazida pela Reforma mais uma vez abre mão de uma proteção já conquistada pelo trabalhador, flexibilizando uma situação de segurança da saúde.

Segundo o Supremo Tribunal Federal, em maioria, a expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher", contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança. A exigência de ates-

tado médico impõe à trabalhadora maior embaraço para o exercício de seu direito, sobretudo para aquelas que não têm acesso à saúde básica para conseguir o atestado, segundo o Ministro Relator Alexandre de Moraes.

A Ministra Rosa Weber, em seu voto, trouxe um histórico dos direitos trabalhistas das mulheres: contam-se 96 anos desde a primeira norma de proteção ao trabalho da gestante no Brasil. Isso revela, a seu ver, quase um século de "afirmação histórica do compromisso da nação com a salvaguarda das futuras gerações". Ainda, a Constituição de 1988, priorizou a higidez física e mental do trabalhador ao exigir, no inciso XXII do artigo 7º, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No relatório apresentado pela Comissão Especial da Câmara, alegaram estar retirando a norma anterior por ser prejudicial à mulher, visto que lhe causava discriminação. Ponderam a discriminação de contratação e manutenção de mulheres para laborar em locais insalubres, citando como exemplo os hospitais e os setores de enfermagem. Ainda, que com o afastamento da empregada gestante ou lactante do local insalubre haveria redução salarial, pois deixaria de receber o adicional respectivo.

Vejo que mesmo na exposição de motivos há falhas: primeiro que a empregada não deixa de receber o adicional, e nem há prejuízo para empregador, já que quem arca com o adicional durante o período de afastamento é a Previdência; segundo que é notório que a profissão de enfermagem é em sua maioria exercida por mulheres.

Apesar de não haver mais prejuízo às empregadas, face a declaração de inconstitucionalidade da norma, vemos aqui, novamente, a mudança de um direito mais protetivo para uma previsão de menor proteção, não há simplesmente uma liberdade, conforme direitos de 1ª dimensão, mas uma diminuição do alcance do direito de 2ª dimensão.

Ainda, temos a alteração do art. 2º, § 2º:

> ~~§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.~~

> § 2o Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Aqui temos uma ampliação do conceito de grupo econômico, nos mesmos termos já consagrados na Lei do Rural (Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973). O TST já tinha entendimento consolidado de que o grupo econômico por coordenação também poderia ser aplicado em âmbito urbano, e a legislação veio acompanhar.

Conforme vemos nos direitos de 2ª Dimensão, temos uma proteção social. O parecer da Comissão Especial destacou que com a mudança buscavam evitar "injustiças no momento da execução, a inclusão no rol dos devedores de sócios ou empresas que dele não deveriam constar".

O regime de férias do trabalhador em tempo parcial também teve alterações. Com a Reforma há agora a possibilidade de abono pecuniário e duração passa ser igual a do trabalhador de jornada integral, nos termos do art. 58-A §§ 6º e 7º, CLT. Aqui também temos uma ampliação de direitos para uma categoria específica de trabalhadores, conforme orientação da 2ª Dimensão de Direitos Humanos.

Continuando, o artigo 4º-C, parágrafos 1º e 2º, da Lei 6.019/1974 prevê a mera faculdade de equiparação dos salários dos terceirizados que exerçam as mesmas funções dos empregados com vínculo direto com a empresa tomadora dos serviços. Ora, pelo princípio da igualdade, basilar da nossa democracia, o trabalho igual deve corresponder a remuneração igual, não havendo razão para tratamento diferenciado. Mais uma vez o Estado se põe de lado para permitir regulação entre as partes.

Aqui o legislador dá faculdade ao empregador, ou seja, ele que irá definir se o terceirizado receberá salário equivalente ao empregado direto da tomado, apesar de exercerem as mesmas atividades. Como no âmbito empresarial a finalidade é o lucro, já pressuposto que, na possibilidade de pagamento de um salário menor, é isso que vai acontecer. Apesar de ter havido uma ampliação das possibilidades de terceirização, temos uma diminuição dos direitos sociais desses trabalhadores.

Por fim, temos a condenação do beneficiário da justiça gratuita aos honorários sucumbenciais. Segundo a nova redação da CLT, o beneficiário da justiça gratuita arcará com os honorários periciais se sucumbente na pretensão objeto da perícia, só sendo dispensado do seu pagamento se não obtiver em juízo, ainda que em outro processo, crédito capaz de suportar a despesa, arcando a União com a despesa neste caso – art. 790-B, caput e § 4º, CLT. Ainda, os honorários sucumbenciais do advogado da parte contrária também serão suportados pelo beneficiário, também só sendo dispensado na exceção citada acima. Neste último caso o advogado do reclamado poderá cobrar seu crédito do beneficiário se, nos dois anos seguintes ao trânsito em julgado, provar que deixou de existir a situação de insuficiência financeira, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações – art. 791-A, § 4º, CLT.

Antes de adentrarmos no assunto gostaria de trazer a previsão para tais situações do Código de Processo Civil, art. 98: pessoa com insuficiência de recursos tem direito à gratuidade da justiça, o que abrange os honorários do advogado e do perito. Continuando, prevê que a concessão de gratuidade não afasta a responsabilidade do beneficiário pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência; contudo, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos cinco anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Comparando os dois regramentos, vemos que o CPC é mais protetivo ao beneficiário da justiça gratuita que a CLT. Contudo é o processo trabalhista que, na maioria das vezes, tutela verbas alimentares.

No parecer da Comissão especial justificaram que a mudança de regramento se fez necessária devido ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho, que se deve à falta de onerosidade para ingresso de ação trabalhista. Argumentam que pretendem inibir propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes, ainda, quanto aos honorários periciais, pretendem coibir o elevado número de ações que o requerente pleiteia a realização de perícia sem fundamento, apenas porque dele não lhe acarretará ônus. Por fim, ressaltam que tais mu-

danças estão de acordo com princípio da boa-fé processual, e retiram o processo do trabalho da ultrapassada posição administrativa, aproximando-o dos demais ramos processuais.

Quanto ao último fundamento vemos que pode ser facilmente rechaçado apenas pela comparação das duas previsões legais citadas acima. Ainda, o pedido de perícia sem fundamento é causa de negativa de produção da prova pelo magistrado, nos termos do art. 765 da CLT e art. 370, parágrafo único, do CPC. Logo as justificativas utilizadas não tem base de sustentação.

Não há fundamento que justifique que a ação trabalhista, que pleiteia verbas alimentares, tenha maior ônus do que uma relação cível comum. Pelo contrário, o legislador deveria proteger as verbas alimentares, vedando que se façam nela descontos indevidos. Temos mais uma vez uma situação que era mais benéfica anteriormente e que a Reforma trouxe mais rigor, retrocesso. Ainda destacamos que não se pretende aqui uma modernização, que não é vista em outros diplomas, mas uma punição ao trabalhador que precisa se utilizar de uma demanda judicial para receber o que a lei lhe previa como direito. Não há como classificar aqui que seria característica de um direito de 1ª Dimensão, pois não possui as características de liberdade e de regulação do poder estatal, nem como um direito de 2ª Dimensão, visto que retira um direito social antes previsto, e ainda expresso na Constituição Federal. Considero que estaríamos diante de uma simples "punição" do trabalhador, um castigo pelo ingresso de demanda justrabalhista.

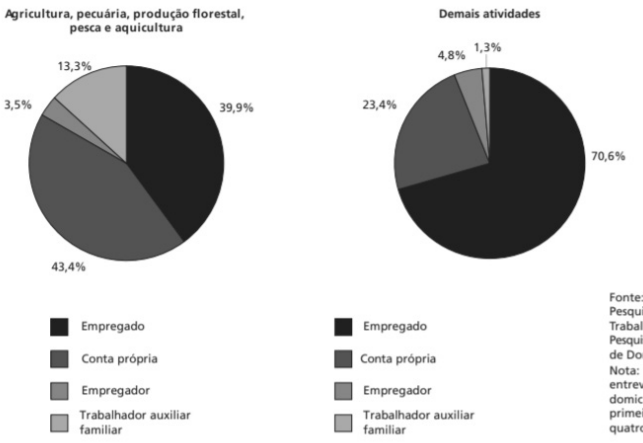
4. CONCLUSÃO

O parecer justificou as alterações com base em que haveria uma ampliação do mercado de trabalho, criando oportunidade para os que estão na informalidade. Argumentaram que não objetivavam a supressão de direitos, mas a modernização da legislação. Pontuaram-se na ampliação da liberdade, levando em conta os anos de crise econômica que aumentaram o desemprego.

Contudo, o principal objetivo da Reforma, aumento de empregos formais, não foi atingido, conforme observamos nos gráficos abaixo do

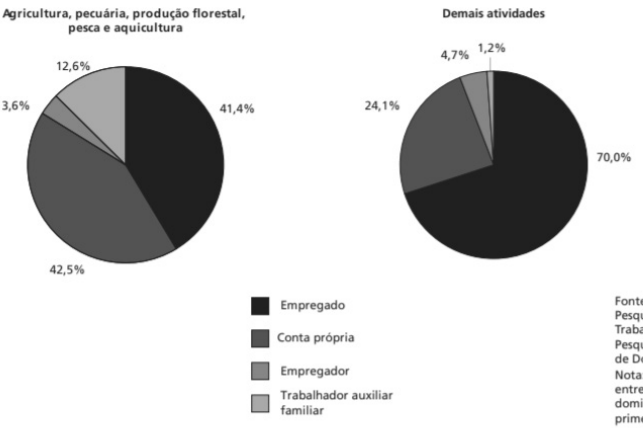
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, não há nenhum reflexo que advenha da Reforma.

Gráfico 2.2.1 **Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação no trabalho principal, segundo a atividade do trabalho principal - Brasil - 2017**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017.
Nota: Informações das entrevistas realizadas nos domicílios visitados pela primeira vez em cada um dos quatro trimestres do ano.

Gráfico 2.2.1 **Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação no trabalho principal, segundo a atividade do trabalho principal - Brasil - 2019**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.
Nota: Informações das entrevistas realizadas nos domicílios visitados pela primeira vez em cada um dos quatro trimestres do ano.

Gráfico 2.2.2 **Distribuição dos empregados de 14 anos ou mais de idade, no trabalho principal da semana de referência, por categoria do emprego no trabalho principal, segundo a atividade do trabalho principal - Brasil - 2019**

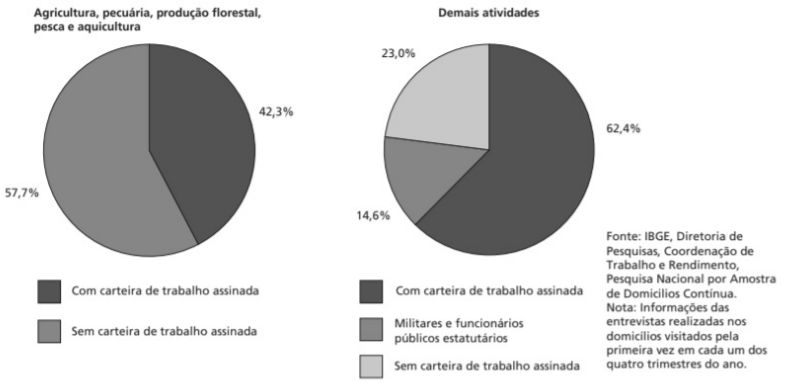
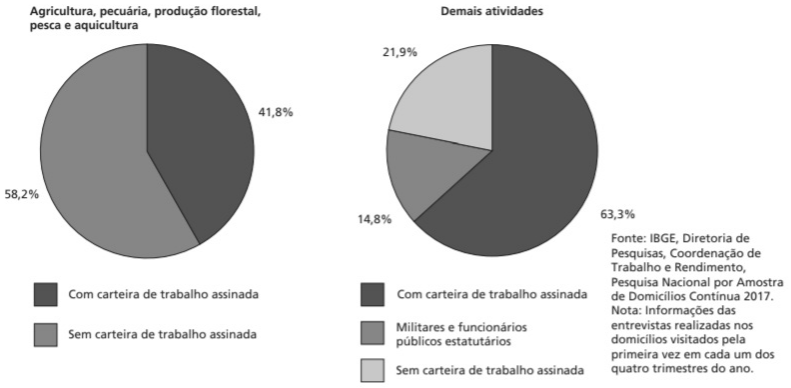


Gráfico 2.2.2 **Distribuição dos empregados de 14 anos ou mais de idade, no trabalho principal da semana de referência, por categoria do emprego no trabalho principal, segundo a atividade do trabalho principal - Brasil - 2017**



Assim, como conclusão do presente trabalho, vemos que, pontualmente, a Reforma trouxe ampliações de direitos sociais aos trabalhadores, conforme se espera de uma regulação trabalhista, como característica dos direitos de 2ª Dimensão. Contudo, em sua maioria, houve uma redução de direitos sociais anteriormente conquistados, disfarçado de modernização, uma justificativa sem fundamentos plau-

síveis para retirada de direitos, ainda, que não obteve êxito em alcançar os resultados pretendidos.

Temos que o legislador brasileiro anda não contramão dos demais estados internacionais, onde pretende-se, cada vez mais, a ampliação dos direitos sociais, conforme enunciado anteriormente.

Apresenta-se atualmente uma tendência restritiva de direitos em busca de maior liberdade. Contudo a liberdade pura, sem proteções e sem condições de exercê-la, tende a levar a submissão do mais fraco pelo mais forte. Em uma sociedade de subempregos a maior liberdade não é a solução.

Assim, acreditamos que a Reforma Trabalhista trouxe, em sua maioria, uma precarização das relações de trabalho, dando mais liberdade de negociação entre trabalhadores e empregadores, apesar de não haver sequer uma posição de igualdade entre eles, o que acaba por submeter o obreiro a piores condições de trabalho para manter seu posto de serviço. Entendemos que tais posicionamentos seriam possíveis em uma sociedade de maior igualdade, de escolarização maior da população, porém inverte-se a lógica e instaura-se essa falsa igualdade entre as partes pela imposição da lei, sem mudança nos estados dos empregados. E tudo isso sem qualquer benefício à população, que teve a promessa do aumento de empregos, mas que na prática só lhe foram retirados direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anuário estatístico do Brasil / IBGE - Vol. 1 (1908/1912-). - Rio de Janeiro : IBGE, 1916-v. 79

Anuário estatístico do Brasil / IBGE - Vol. 1 (1908/1912-). - Rio de Janeiro : IBGE, 1916-v. 78

BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Apresentação de Celso Lafer. 7ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Constituição Federal. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 21 jun. 2020.

Dieese: salário mínimo deveria ter sido de R$ 4.347,61 em janeiro <https://www.cut.org.br/noticias/dieese-salario-minimo-deveria-ter-sido-de-r-4-347-61-em-janeiro-d50f> Acesso em 17 de jun de 2020.

Enunciados aprovados na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são organizados por tema. <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema> Acesso em 10 de set de 2019.

Notícias STF: Quarta-feira, 29 de maio de 2019: STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres < http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571> Acesso em 18 de jun de 2020.

PL 6787/2016 <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076> Acesso em 21 jun 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 2ª Edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 21 jun. 2020.

O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO BRASIL QUANTO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E A DIGNIDADE HUMANA

Bruno Tavares Padilha Bezerra

INTRODUÇÃO

O estudo se desenvolve dentro do Tribunal Superior do Trabalho, quanto ao pensamento da Corte e suas atuações diante reforma das regras trabalhistas, perante o 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.

Teremos a reforma trabalhista como objetos centrais deste estudo dentro do Tribunal Superior do Trabalho. Assim, os contratos e as relações laborais devem ser protegidas. Pois, fomentam a Dignidade da pessoa e de sua familía. Estas relações trabalhistas sempre existiram apesar de receberem proteção e terem seu desenvolvimento após a Revolução Francesa e a Indústrial.

Na atualidade, estas relações trabalhistas entre as pessoas trabalhador e trabalhadora e empregador e empregadora, estão na ponta do interesse de nossas sociedades. 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 tenta fazer no atual Governo mais reformas e o enfrentamento não só de novas crises políticas pela atuação péssima do executivo quanto a gestão da máquina pública e o envolvimento diário com escandalos e pela sua triste ação em relação ao crise de saúde pública mundial da COVID-19.

Dessa maneira, passamos a verificar junto ao TST qual seria o posicionamento que a Corte vem realizando diante das reformas.

O objetivo geral foi estudar a atuação do Tribunal diante da reforma laboral, e como objetivos específicos temos que entender se as mudanças ocorridas atacam ao princípio do acesso à Justiça e ao aprofundamento no estudo quanto a Instrução Normativa 41 de 2018, bem como se o TST fez mudanças em suas súmulas.

Como metodologia passamos ao estudo bibliográfico, com métodos discursivos diáleticos e pesquisa jurídica zetética empírica pura.

O presente trabalho está dividido em introdução e desenvolvimento, onde passamos ao levantamento dos dados coletados junto ao TST para busca dos objetivos acima narrados e ao final temos as conclusões.

O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO BRASIL QUANTO A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA

Realizando-se um levantamento de dados junto ao TST, se verifica quanto a reforma laboral e seus efeitos, uma redução do número de novas ações perante a justiça do Trabalho.

Isso deve-se ao fato de que a reforma atingiu questões ligadas ao benefício da justiça gratuita. Direito esse que garantia a todos o livre acesso aos seus direitos laborais.

Inicialmente podemos questionar se não poderia ferir os aspectos do princípio do acesso à justiça. Já que os trabalhadores e trabalhadoras devem refletir quanto aos aspectos específicos de suas situações e necessidades para ter a certeza do que vão pedir perante a Justiça Trabalhista. Existe risco de o trabalhador ser condenado a pagar sucumbências e custas processuais.

Segundo o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior do Trabalho (CSJT), ministro Brito Pereira a reforma vem provocando uma forte redução no número de ações

perante a jurisdição laboral e o mesmo ressalta que "Até o momento, o principal impacto é a redução do número de reclamações trabalhistas, o que pode ser comprovado pelos dados estatísticos. Paralelamente, houve um aumento de produtividade. " (TST, 2018)

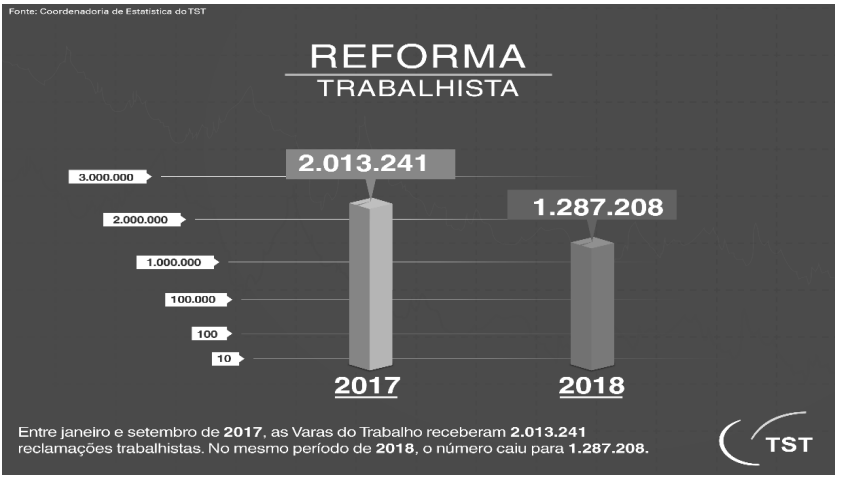
O TST necessita realizar alterações em suas súmulas, precedentes e orientações nos termos de seu Regimento Interno e outro dado importante se dá na necessidade de perceber que o Próprio STF ainda não se manifestou de todas as questões atinentes as constitucionalidades.

Em 2017 no mês de novembro, nas Varas Trabalhistas no início da vigência das mudanças, houve um pico de casos novos recebidos no primeiro grau, ou seja, 26.215(vinte e seis mil duzentos e quinze) processos (9,9%) a mais em relação a março de 2017, segundo mês com maior recebimento no período. E vale salientar que em dezembro de 2017 e janeiro de 2018, o quadro se inverteu. (TST, 2018)

É o que se verifica nos gráficos abaixo apresentados:

> Segundo a Coordenadoria de Estatística do Tribunal, entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de

2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas. (TST, 2018)



Os processos nos Tribunais e Varas diminuíram consideravelmente. Pois, o resíduo era de 2,4 milhões de processos aguardando julgamento. Em agosto de 2018, esse número caiu para 1,9 milhão de processos. (TST, 2018)

Segundo o Ministro Lelio Bentes Corrêa "A manutenção do ritmo de prolação de sentenças e de acórdãos tem permitido uma diminuição do estoque bastante significativa", observa o corregedor-geral da Justiça do Trabalho. (TST, 2018)

Vale salientar, que o Pleno do Tribunal em 2018, aprovou a Instrução Normativa 41/2018, que tratou da reforma quanto as questões processuais. Conforme o entendimento da Corte estas regras devem ter aplicação imediata. Mas aquilo que foi iniciado ou consolidado nas regras anteriores ficam protegidos. Portanto, as mudanças não são aplicadas aos processos iniciados antes de 11 de novembro de 2017. (TST, 2018)

Muitos são os assuntos discutidos na Instrução Normativa 41 acima citada. Entre esses assuntos regulamentou-se a prescrição intercorrente determinando que devesse contar a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o § 1° do art. 11 da CLT, desde que feita após 11 e novembro de 2017. (NORMAS LEGAIS, 2018)

Além disso, temos na Instrução que devesse formar litisconsórcio necessário com o sindicato quando se tratar de debates sobre acordo e convenção coletiva que discute quanto a nulidade de cláusulas e isso se dará a partir de 11 de novembro de 2017. (NORMAS LEGAIS, 2018)

O Art. 4º da Instrução ao citar o art. 789, caput, da CLT afirma que aplica-se nas decisões que fixem custas, proferidas a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Esse artigo 789 diz que as custas são de 2% (dois por cento). **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

Nesse debate e organização do processo laboral quanto a reforma a Instrução também veio determinar em seu Art. 5º que o art. 790-B, caput e §§ 1º a 4º, da CLT, não se aplica aos processos iniciados antes de 11 de novembro de 2017. Assim, o artigo 790-B diz que "A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita". **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

A Instrução regulamentou em seu Art. 6º que:

> "Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017. Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST". **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

Na Instrução em seu Art. 7º quando trata dos dos arts. 793-A que trata da litigância de má-fé diz "Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente". Assim, terá aplicação imediata. Bem como os artigo da CLT 793-B que se refere "Considera-se litigante de má-fé aquele que:..." e o artigo da CLT 793-C, § 1º, da CLT têm aplicação autônoma e imediata e se refere "De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou". **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

Esta condenação acima referida de que trata o art. 793-C, caput, da CLT, aplica-se apenas às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

Quanto a citação de que o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e conforme Instrução tem aplicação apenas nas ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

A instrução ainda regulamenta a aplicação da multa para a testemunha que mentir, conforme o artigo 793-D da CLT – "Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa". Assim, no Art. 10. Da Instrução O disposto no caput do art. 793-D será aplicável às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

Por fim, a Instrução em seu artigo 11 quanto a exceção e incompetência territorial é aplicável imediatamente nos processos em curso e desde que a notificação tenha ocorrido após 11 de novembro de 2017.

"Aplica-se o disposto no art. 843, § 3º, da CLT somente às audiências trabalhistas realizadas após 11 de novembro de 2017". **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

"Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT , o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil". **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

"Nos termos do art. 843, § 3º, e do art. 844, § 5º, da CLT , não se admite a cumulação das condições de advogado e preposto". **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

Com a entrada em vigor da reforma, "a iniciativa do juiz na execução de que trata o art. 878 da CLT e no incidente de desconsideração da personalidade jurídica a que alude o art. 855-A da CLT ficará limitada aos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado" **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

A Instrução Normatiza em seu Art. 14 afirma que o prazo de 8 dias para as partes impugnarem a liquidação se aplica apenas para liquidações iniciadas após 11 de novembro de 2017.

A Instrução regulamentou ainda em seu art. 15 que o prazo do art. 883-A da CLT é aplicado apenas nas execuções que se iniciarem após 11 de novembro de 2017.

O incidente de desconsideração da personalidade jurídica, regulado no CPC no artigo 133 a 137 passam a ser aplicados no processo laboral após a reforma. **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

Quanto aos recursos o Art. 899 em sua redação determina que: "Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora". (PLANALTO, 2019)

Assim, a Instrução afirmou que as disposições dos §§ 4°, 9°, 10 e 11 do artigo 899 da CLT tem aplicação nas decisões proferidas após 11 de novembro de 2017. **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

A Instrução Normativa aqui estudada revogou os art. 2º, VIII, e 6º da Instrução Normativa nº 39/2016 do TST. Estas instruções normativas apesar de não terem natureza vinculante já passam a dar e sinalizar como o TST aplica as normas. (TST, 2018)

A transcendência segue a regra do art. 246 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, incidindo apenas nos acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho. **(NORMAS LEGAIS, 2018)**

Pelo 896-A da CLT após a Reforma Trabalhista prevê que o TST verifique previamente se a questão discutida no recurso de revista oferece transcendência, ou seja, com reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

Esses critérios de transcendência vêm no TST sendo utilizados pelos Ministros, desde a atualização do Regimento Interno. Conforme a IN-41, "a transcendência incide apenas sobre acórdãos de Tribunais Regionais publicados a partir de 11/11/2017". (TST, 2018)

O Presidente do TST afirma que "Os recursos de revista que não atendem a nenhum desses critérios não são providos e o processo termina, sendo irrecorrível a decisão monocrática do relator". (TST, 2018)

Quanto as questões de direito material, estás chegaram ao TST para serem analisadas caso a caso. Segunto o TST as mudanças introduzidas na CLT pela reforma dizem respeito "a férias, tempo à disposi-

ção do empregador, teletrabalho, reparação por dano extrapatrimonial, trabalho intermitente e extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador". (TST, 2018)

Com o passar dos meses as demandas chegaram no TST e lá seram julgadas. "Somente após várias decisões do TST sobre a mesma matéria, a Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos apresenta estudo com o fim de propor a edição, a revisão ou o cancelamento de súmula, precedente normativo ou orientação jurisprudencial". (TST, 2018)

A reforma laboral também sofre como retratamos acima inúmeras críticas e ações de inconstitucionalidades perante o STF. "Estas ações foram ajuizadas tanto pela Procuradoria-Geral da República (PGR) quanto por entidades representativas de empregados, de empregadores e de setores diversos da economia". (TST, 2018)

Temos vários pontos objeto de questionamentos. Mas o ponto crucial é sobre a contribuição sindical. Esse fim da obrigatoriedade da contribuição foi questionado em 19 ações. Em junho, o STF declarou a constitucionalidade "com o entendimento de não se poder admitir a imposição da cobrança quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical". (TST, 2018)

O STF enfrentou e enfrenta matéria questionando julgamento sobre a constitucionalidade de artigo que impõe à parte vencida, mesmo que beneficiária da justiça gratuita, o pagamento dos honorários advocatícios e periciais. Se encontra com o Ministro Luiz Fux que suspendeu agora dia 10 de maio de 2019 o julgamento da ação direta de inconstitucionalidade 5766, que questiona a gratuidade de justiça dos trabalhadores. No STF votaram o Ministro Luís Roberto Barroso, que votou pela improcedência da maior parte dos pedidos e o Ministro Edson Fachin votou pela procedência. (STF, 2018)

Outros assuntos também são objeto de ações no Supremo Tribunal Federal quanto aos artigos da Lei 13.467/2017 "como referentes ao trabalho intermitente, à atualização dos depósitos recursais, à fixação de valores de indenização por dano moral e à realização de atividades insalubres por gestantes e lactantes". (TST, 2018)

Voltando a questão da IN – Instrução Normativa temos a comissão responsável pela proposta da Instrução Normativa acima estudada é

"composta dos ministros Aloysio Corrêa da Veiga (presidente), Maria Cristina Peduzzi, Vieira de Mello Filho, Alberto Bresciani, Walmir Oliveira da Costa, Mauricio Godinho Delgado, Augusto César Leite de Carvalho, Alexandre Agra Belmonte e Douglas Alencar Rodrigues". (TST, 2018)

O Egrégio Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, em Sessão Extraordinária, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Ministro João Batista Brito Pereira, Presidente do Tribunal e outros Ministros abaixo elencados resolveram aprovar a IN 41 considerando "que pende de apreciação pelo Tribunal Pleno do TST a arguição de inconstitucionalidade do art. 702, I, "f", da CLT", "que a arguição de inconstitucionalidade dos arts. 790-B e 791-A da CLT pende de apreciação pelo Supremo Tribunal Federal na ADI nº 5766, que se trata de Instrução Normativa no sentido de aplicação de normas processuais da CLT, tem pertinência a decisão contida no Processo TST Cons - 17652-49.2016.5.00.0000, publicado no DEJT em 01.09.2016". (LEGISLEB, 2019)

Quanto aos posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho sobre a Dignidade da Pessoa Humana passamos a desenvolver alguns argumentos.

Em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou que se o empregador deixa de assinar a Carteira de Trabalho (CTPS) do empregado, quando há relação empregatícia, além de violar a legislação do trabalho, causa ao empregado ofensa à sua honra. No caso em especial o Tribunal Regonal do Trabalho havia negado a pretensão do trabalhador sob o argumento de que o fato da falta de registro não geraria danos e reparação civil. (PAVELSKI, 2013)

O TST, ponderou que "Em uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I), incumbe ao empregador diligente, sob a premissa da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), promover o meio ambiente do trabalho saudável, para que o trabalhador possa executar as suas atividades com liberdade, sob a gerência da responsabilidade social". (PAVELSKI, 2013)

O TST vem "privilegiar o princípio da dignidade da pessoa humana, interpretando-o em conjunto com o da função social da em-

presa. Analisando o julgado do TST, observe-se que a mais alta Corte trabalhista segue a jurisprudência do excelso STF", ou seja, reconhece a eficacia horizontal dos direitos fundamentais. (PAVELSKI, 2013)

Considerando a decisão podemos entender que a falta da CTPS anotada cria prejuízos quanto a benefícios previdenciários, entre outros. Afronta o primado constitucional do livre exercício de qualquer ofício ou profissão e o empregado acaba tolhido do amplo acesso ao mercado de trabalho. "Assim, a anotação na CTPS pode ser considerada como um direito da personalidade do empregado, porque retrata a vida profissional deste (honra objetiva)". (PAVELSKI, 2013)

Assim, o TST, concluí que esta ação de não assinar a CTPS, "acarreta lesões patrimoniais e não-patrimoniais, diante dos transtornos à honra da pessoa que trabalha, porém se vê sonegada em seus direitos fundamentais". (PAVELSKI, 2013)

Assunto acima já discutido, mas que merece nova consideração é o acesso à justiça quanto ao trabalhador menos favorecido que com a reforma terá que assumir riscos de uma demanda com possíveis condenações. (AMATRA, 2018)

O TST observa que o número de ações trabalhistas caiu cerca de 40%, de acordo com estatísticas, o que resulta em verdadeira violação do direito de acesso à justiça.

No Brasil após a reforma temos quase 13 milhões de desempregados, a mortalidade infantil voltou a subir, "um a cada quatro contratos de trabalho novos, atualmente, é intermitente, ampliam-se os fenômenos da pejotização e da uberização, ao lado de outras formas de contratação atípicas, desprovidas de quaisquer garantias ou medidas compensatórias". (AMATRA, 2018)

O TST, diante de tudo isso vem assistindo e aguardando os julgamento pelo STF das ações citadas serem totalmente finalizadas e não atuou de forma mais aprofundada além dos estudos acima expostos sobre a reforma que o Tribunal realizou.

A Justiça do Trabalho com essa demonstração de que ocorreu forte diminuição no número de demandas devido a dificuldade no acesso ao Judiciário por esse trabalhador que agora poderá ser condenado em sucumbências e custas processuais.

O risco e o medo passam a levar esse trabalhador a não buscar seus direitos. Esse fato é revelador quanto ao ataque direto ao acesso à Justiça.

O fato é que o empregado agora vê sua dignidade cada vez mais afastada das suas necessidades.

O Poder Judiciário tem buscado retratar a necessária proteção a esse empregado que é a parte mais fraca na balança entre empregados e empregadores.

Mas com o aumento da crise ocasionada pelo COVID-19, mais um aspecto aparece nessa questão. Agora além do que o ambiente do trabalho já enfrentava que era uma crise economica e política, temos uma crise na saúde.

Esses empregados estão submetidos a demissões e ver a dignidade de suas famílias cada vez destruidas.

Conclusão

Diante de tudo que foi analisado acima, temos que compreender que estamos vivenciando um período de muitas mudanças, não só alterações legais vivenciadas com a crise econômica ainda mais agravada devido ao Covid-19.

Essa crise que já existia e agora piorada, leva a necessárias mudanças legais e adaptações as novas prioridades. Ocorre que na sociedade, que já atingida por reformas laborais e previdenciárias e por crises sociais e econômicas. Há um sofrimento no enfrentamento da diminuição de suas garantias, na desvalorização do emprego e diminuição da renda.

Diante dessa realidade no Brasil, temos um desgoverno no âmbito Nacional que piora a chance de um retorno mais rápido.

No presente estudo pretendemos compreender a Atuação do Tribunal Superior do Trabalho diante desse senário de reformas.

O objetivo geral foi estudar a atuação do Tribunal diante da reforma laboral, e como objetivos específicos temos que entender se as mudanças ocorridas atacam ao princípio do acesso à Justiça e ao aprofundamento no estudo quanto a Instrução Normativa 41 de 2018, bem como se o TST fez mudanças em suas súmulas.

Fato é que a Corte vem demonstrando uma preocupação e atuando na frente emitindo relatórios, estudos e acompanhando as decisões do Supremo Tribunal Federal.

Ficou claro que ocorreu uma diminuição no número de processos laborais e isso pode ter ocorrido devido a justiça gratuita ter uma nova forma de análise e as possibilidades de condenações em custas processuais terem aumentado.

Fato é que nosso País ainda enfrentará uma séria crise política e econômica nos próximos meses e o Tribunal Superior do Trabalho estará diretamente ligado a essas necessidades.

O trabalhador tem sua dignidade diminuída sempre a cada reforma e crise vivenciada deforma o trabalhador e a trabalhadora e suas famílias.

REFERENCIAS

Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445/. Acesso em: 22 abr. 2019.

http://www.normaslegais.com.br/legislacao/intst41_2018.htm/ Acesso em: 23 maio 2019.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm/. Acesso em: 23 maio 2019.

http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445/. Acesso em: 22 maio 2019

http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445/. Acesso em: 22 maio 2019.

http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=378076&caixaBusca=N/. Acesso em: 23 maio 2019.

https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=361447/. Acesso em: 24 maio 2019.

https://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/jurisprudencia/jurisprudencia-privilegia-principio-da-dignidade-hu-

mana-e5opk9pameytdvcndgq3nac7t/. Acesso em: 20 maio 2019. - Ana Paula Pavelski, coordenadora da pós-graduação em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA

http://www.amatra5.org.br/noticias/ministra-do-tst-fala-sobre-transformacoes-no-direito-do-trabalho/. Acesso em: 22 maio 2019.

TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

João Victor Medeiros Barbosa

INTRODUÇÃO

A evolução histórica do trabalho escravo é de extrema importância para a compreensão da escravidão contemporânea no Brasil. A passagem, ainda que sucinta, pelos vários períodos históricos, como a Antiguidade, a Europa Medieval, o Novo Mundo, até chegarmos ao colonialismo, não somente no Brasil, mas em toda América, nos remete a uma melhor compreensão da transição do escravismo para um trabalho "livre" no período pré-Republicano e pós-Republicano.

A partir da aprovação da Lei do Ventre Livre (Lei n. 2040/1871) no Brasil que, na verdade, não tornava os escravos livres, mas foi um período importante na história – para alguns estudiosos um avanço; para outros, uma tentativa de frear a Lei Áurea –, defendemos que ela é a primeira tentativa de materializar a definição do trabalho escravo. Ainda assim, passaremos pelo memorável 13 de Maio de 1888, com o advento da Lei Áurea (Lei n.3353/1888).

Em seguida, porém já na materialização do trabalho escravo ou análogo ao escravo no Brasil, concentramos o diálogo de avanço com o advento da Constituição Federal de 1988 e, logo após, a adesão a trata-

dos internacionais por parte do Brasil, bem como a adoção da Convenção 29, de 1930, e da Convenção 105, de 1957. A primeira com o objetivo de definir o trabalho escravo, também chamando-o de forçado; já a segunda Convenção chega almejando eliminar todas as formas do trabalho forçado e/ou obrigatório. No entanto, ambas as convenções com o objetivo de regular as relações sociais.

Nesse caminhar, não sendo mais importante, porém mais eficaz, explanaremos as características e alterações do art. 149 do Código Penal, o qual estabelece as penas ao crime nele previsto, ao tempo que indica as situações que configuram condições análogas ao trabalho escravo.

Ainda na perspectiva de avanço do combate e erradicação ao trabalho escravo, analisaremos a projeção a partir do momento em que o trabalho escravo ganha status de norma constitucional por força da Emenda 81/2014, que em seu texto prevê a expropriação de propriedades urbanas e rurais onde houver sua exploração.

Por outro lado, analisaremos as intenções da já revogada portaria MTB n. 1129/2017, demonstrando que sua vigência altera nitidamente o conceito de trabalho escravo, bem como afeta brutalmente as condições de trabalho daqueles que estão longe de exercer o seu ofício de modo regular, ao tempo que afronta a Dignidade da Pessoa Humana, impactando em um retrocesso social.

Por fim, demonstraremos as características e os motivos de se prevalecer sempre o princípio do não retrocesso social, bem como assegurar os Direitos Humanos fundamentais a todos os trabalhadores.

Evolução Histórica da Escravidão no Brasil e no Mundo

Na abordagem do trabalho escravo é impossível desvincular a história da escravidão e o seu desenvolvimento ao longo do tempo. Ainda que de forma breve, em razão da proposta do trabalho, abordaremos aspectos relevantes e características desde a origem até a escravidão contemporânea.

O bem da verdade é que a escravidão, segundo MARINO E CELESTINO (2016, p. 158), é "um dos temas mais controvertidos em todos os campos do saber (Antropologia, História, Sociologia, Econo-

mia, Política e Direito, entre outros), eis que suscita inúmeras questões em vertentes das mais variadas possíveis." No entanto, de acordo com TRESPACH (2018, p.11), "quando o tema é escravidão, duas grandes inverdades são repetidas costumeiramente. A primeira é que a escravidão se restringiu a uma determinada etnia ou povo; a segunda, é que ela tenha acabado".

De acordo com SILVA (2010, p. 81), "a escravidão é quase tão antiga quanto o homem. Embora tenha apresentado significados, formas e objetivos diferentes ao longo da história, a escravidão sempre foi marcada pela dominação de uns pelos outros (...) A princípio, a escravidão consistia em um meio de subjugação do vencedor sobre o vencido, como consequência direta das guerras que os diversos povos travavam entre si".

Enquanto isso, TRESPACH (2018, p. 15) "a disputa por territórios daria origem à guerra, e a necessidade de trabalho gerada pela agricultura teria movido o homem a se valer da mão de obra de seus prisioneiros". A partir de então, percebe-se que o trabalho, MARINO E CELESTINO (2016, 158) "desde as sociedades primitivas, é o elemento fundamental para definir o modo de relação entre as pessoas, servindo, assim, para estabelecer a posição econômica, política e social dos respectivos membros de uma comunidade".

Dessa forma, o mais forte na sociedade, principalmente economicamente, praticava (e ainda pratica) a escravidão na relação de trabalho, um vez que SILVA (2010, p. 82) "era tida como uma condição juridicamente impura, assumindo, com frequência, a forma de servidão por dívidas ou de trabalho decorrente da subjugação do vencido pelo vencedor, dentre outras formas de servidão".

Vale destacar que, ao longo da história da escravidão, temos um marco importante com o advento do Código de Hamurabi que ficou conhecido pela máxima "olho por olho, dente por dente", a famosa Lei de Talião, criada pelo rei babilônico Hamurabi, ainda no período do segundo milênio antes de Cristo. Assim, TRESPACH (2018, p. 15) esclarece que

> Os mais de 280 artigos dividiam a sociedade mesopotâmica entre homens livres e escravos (chamados de wardum), sob a

> justificativa de que direito de escravizar fora concedido pelos deuses. A sociedade hebraica dos tempos bíblicos seguiu a mesma lógica: segundo a lei mosaica, camponeses hebreus que não pagassem suas dívidas poderiam ser escravizados pelo período de seis anos (ainda que devessem ser libertados após esse tempo). Assim, o homem estabeleceu que a escravidão não era uma invenção humana; se não equivalia a uma intervenção divina, a escravatura era própria da natureza.

Por outro lado, com o passar dos anos e dos marcos históricos, a servidão só ganhava destaque e "aperfeiçoamento" na sua prática, inclusive tendo relevância nos períodos Gregos, Romanos e Medieval. Além do mais, nem com a passagem pela idade média foi possível o seu fim. Assim, corrobora Marcello Ribeiro DA SILVA apud SANTOS (2003, p. 47)

> pode-se dizer que o trabalho escravo não desapareceu por completo durante a Idade Média, havendo registros da existência de um regime de escravidão paralelo ao servilismo, em que os senhores feudais aprisionavam os derrotados nas batalhas, principalmente os bárbaros e os infiéis, e os negociavam nos mercados de compra e venda de escravos, além de registros da existência de um intenso tráfico de escravos promovidos pelos Turcos e de escravidão na Europa mediterrânea e na África.

No entanto, SILVA (2003, p. 93) "a escravidão perdeu importância no decorrer da Idade Média, sobretudo na Europa Ocidental, onde o modo de produção feudal fundamentou-se essencialmente na servidão".

Diante desse cenário, tivemos um desenvolvimento comercial significativo por toda a Europa e que se alastrou pelo mundo; com isso, surgiu a busca desenfreada pelo crescimento econômico, bem como a exploração de territórios, o que, consequentemente, configurou um processo de colonização.

Inicialmente, ocorreu a exploração comercial por parte do Continente Europeu sobre pequenas colônias. Mais adiante, com

a procura por novos territórios para exploração, foram descobertas as Américas.

Assim, segundo BOSI (1992, p. 12), "a colonização dá um ar de recomeço e de arranque a culturas seculares. O traço grosso da dominação é inerente às diversas formas de colonizar e, quase sempre, as sobredetermina".

A verdade é que o processo de colonização influenciou diretamente nas relações humanas da época, pois segundo SILVA apud SWARZ (2002, p. 94)

> A descoberta de novas terras pelos navegadores portugueses e espanhóis representava a obtenção de novas fontes de riqueza, extraídas na África, Ásia e no Novo Mundo, mediante aniquilamento de comunidades e culturas, através de guerras coloniais e de saques, constituindo os escravos uma dessas fontes de riqueza.

Nesse contexto, temos de acordo com LUNA E KLEIN (2010, p. 22) "O estabelecimento da colônia portuguesa do Brasil após 1500 marcaria o início da economia escravista de *plantation* nas Américas, que tanto influenciaria os acontecimentos no hemisfério pelos quatro séculos seguintes".

Lamentavelmente, todo esse esboço histórico dá margem para a (ainda atual) correlação existente entre processo de escravidão e as relações de trabalho decorrente da colonização universal.

Materialização do Trabalho Escravo Análogo no Brasil

A primeira sinalização de combate à escravidão no Brasil foi a aprovação da Lei do Ventre Livre (Lei n. 2040/1871), momento em que BARBOSA (2008, p. 123) "a escravidão começava a ser legalmente extinta no país, haja vista que as relações entre senhor e escravo, na sua essência, prescindiam da intervenção do Estado. Agora, ao contrário, o poder público buscaria submeter o poder privado dos senhores ao domínio da lei."

Em que pese, a expectativa da época era que a referida lei tornasse os filhos dos escravos livres, houve uma rápida impressão da tentativa

de adiar a abolição dos escravos, uma vez que existiam diversas regras para a libertação, inclusive, no sentido de que essas crianças ficassem sob os cuidados dos seus donos.

Passado esse tempo, tivemos mais adiante no Brasil o advento da Lei Áurea (Lei n.3353/1888), no memorável 13 de Maio daquele ano. Porém, tal lei não foi suficiente para a erradicação do trabalho escravo no Brasil e tendo somente a criação de novas leis que trouxessem perspectivas de mudança da escravidão na relação de trabalho, "somente a partir dos anos 30 começou a adquirir uma postura crítica da sociedade liberal, que culminou com o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, há 70 anos." MARIANO E CELESTINO (2016, p. 159)

Mesmo assim, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) não abarcou o protecionismo nenhum para contribuir com o combate ao trabalho escravo. O tema só passou a ter relevância com o advento da Constituição Federal de 1988, bem como a adesão do Brasil a Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

A partir de então, podemos falar na definição de Trabalho Escravo, também denominado de forçado, sob a perspectiva das Convenções adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dentre elas, a Convenção n. 29 de 1930 dispõe em seu artigo 2º, item I, que "Para os fins da presente convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade".

Diante dessa premissa, considera-se que "o conceito de trabalho forçado também é oposto à ideia de trabalho 'livremente escolhido ou aceite', consagrada pelo Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (art.6)" PORTELA (2011, p. 425).

Ainda no âmbito internacional, suprindo a ausência acerca do trabalho escravo no ordenamento jurídico brasileiro, temos a Convenção n. 105 de 1957 que ratifica a oposição ao trabalho escravo, de modo que busca complementar a Convenção 29, expondo em seu artigo 1º os seguintes ditames:

> Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir

> o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:
>
> a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica, à ordem política, social ou econômica estabelecida;
>
> b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
>
> c) como medida de disciplina de trabalho;
>
> d) como punição por participação em greves;
>
> e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Assim, "a Convenção 105 da OIT vem a contribuir, em sua *consideranda*, para a definição de trabalhos forçados, aludindo também ao trabalho em que o salário não seja pago regularmente e a sistemas de pagamento que privem o trabalhador da real possibilidade de deixar o emprego" PORTELA (2011, p. 425).

Dessa forma, "há que se observar que as práticas de utilização do trabalho escravo, ou de condição análoga a de escravo, em frente ao século XXI, decorre da omissão do próprio Estado na fiscalização, na punição de empresas que se utilizam de mão-de-obra escrava" MARINO E CELESTINO (2016, 159), uma vez que "a luz de tratados mais recentes e do princípio da máxima efetividade das normas protetoras da dignidade humana, bem como da prioridade atribuída pela OIT à eliminação dos trabalhos forçados, entendemos que essa prática é totalmente ilícita, cabendo aos Estados tomar medidas imediatas" PORTELA (2011, p. 425).

Acontece que a adesão aos Tratados Internacionais não foi suficiente para a erradicação do trabalho escravo. Com isso, em dezembro de 2003, o nosso Código Penal, que ainda é de 1940, sofreu alteração em seu artigo 149, a fim de estabelecer as penas aos crimes nele previsto e indicar as situações que configuram condições análogas ao trabalho escravo.

Diante disso, o Código Penal Brasileiro passou a configurar a definição de *trabalho escravo* através do seu artigo 149 com a seguinte literalidade:

> Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a *trabalhos forçados ou a jornada exaustiva*, quer sujeitando-o a *condições degradantes de trabalho, quer restringindo*, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:
>
> Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.
>
> § 1º Nas mesmas penas incorre quem:
>
> I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho
>
> II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.
>
> § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:
>
> I – contra criança ou adolescente;
>
> II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Diante desse dispositivo, percebe-se que a configuração do trabalho escravo para fins penais é caracterizada por condições de total submissão do trabalhador, o que provavelmente é feito sem o seu consenso ou vontade.

A doutrina aponta a definição de trabalho em condições análogas à de escravo como "o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade de trabalhadores, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para resguardo do trabalhador" REIS apud BRITO (2015, p. 2016).

Vale ressaltar que, REIS (2015, p. 215) "não é somente a liberdade de ir e vir (trabalho forçado) que caracteriza o trabalho em condições

análogas às de escravo, mas, também, o trabalho sem mínimas condições de dignidade (trabalho degradante)".

Diante desse contexto, percebe-se uma preocupação do legislador em "aperfeiçoar", ou melhor, tornar mais criteriosa a configuração do trabalho forçado ou análogo à de escravo, bem como fortalecer as penalidades em caso de concretização das condutas. Sem dúvidas que o dispositivo legal é bem mais rigoroso e preciso do que as Convenções adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Entretanto, a intenção de se avançar no combate e erradicação do trabalho escravo no Brasil não se estagnou. Com o advento da Constituição Federal de 1988 houve uma valorização maior acerca da Dignidade da Pessoa Humana, englobando os valores sociais do trabalho e, sobretudo, o trabalho digno.

Muitos foram os debates e as lutas sociais. Inclusive, em 2009, foi instaurado o dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo. Além do mais, tivemos a promoção de vários debates com os órgãos fiscalizadores competentes.

Consequentemente, o Trabalho escravo ganhou status de norma constitucional por força da Emenda 81/2014, a qual prevê a expropriação de propriedades urbanas e rurais onde houver sua exploração. Assim dispõe a nova redação constitucional do art. 243 na íntegra:

> Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º.
>
> Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei."

Desse modo, compreende-se que "a expropriação de propriedades rurais e urbanas, antes limitada tão somente às propriedades em que há o cultivo ilegal de plantas psicotrópicas, agora, estende-se à situação em que, na propriedade, houver a exploração do trabalho escravo" MARINO E CELESTINO (2016, p. 166).

O desiderato principal dessa atuação é a redução dos números e estatísticas apontados pelo extinto órgão, ora Ministério do Trabalho e Emprego, e ao mesmo tempo resgatar esses trabalhadores, promovendo-lhes dignidade.

Nesse ínterim, temos que o texto da Constituição Federal de 1988 afirma que toda propriedade rural ou urbana deve cumprir uma função social. Portanto, "não pode ser utilizada como instrumento de opressão ou submissão de qualquer pessoa" REIS (2015, p. 215). Infelizmente, não é o que encontramos Brasil afora, principalmente nas regiões de difícil acesso, com mão-de-obra escassa e pouca fiscalização.

A Portaria MTB n. 1129/2017 e A Prevalência do Princípio do Não Retrocesso Social NA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA

Mesmo diante dos avanços para combater e erradicar o trabalho escravo, nos deparamos com uma grande resistência por parte dos empregadores, em especial os ruralistas e grandes empresários, os quais trabalham a todo momento nos bastidores políticos-administrativos, a fim de promover "brechas" ou reformas na legislação para não cumprir os ditames legais e configurar-se em crime e perda de benefícios.

Nesse intuito, em outubro de 2017, o Ministério do Trabalho baixou a Portaria MTB n. 1129/2017, revogando a portaria anterior, com a finalidade principal de alterar o conceito de trabalho escravo e dificultar procedimentos eficazes no seu combate, como exemplo, a exigência e obrigatoriedade de uma autoridade policial; ou seja, deveria ser lavrado um boletim de ocorrência, bem como alteração nas regras para a divulgação de lista de empregadores com o nome "sujo", em razão de autuações por estarem exercendo a prática do trabalho análogo ao escravo.

A partir da vigência da referida Portaria, a lista "suja" só seria divulgada duas vezes ao ano e sob a autorização do Ministro do Trabalho. Consequentemente, a questão foi levada para a instância superior da justiça, em que se reconheceu a ilegalidade da Portaria MTB n. 1129/2017, sendo substituída de imediato por outra com o comprometimento de resguardar as ações contra o trabalho escravo.

No entanto, é imperioso ressaltar que

> é de interesse de toda coletividade tomar conhecimento das empresas que ainda possuem essa mazela do trabalho escravo, sendo irrelevante por qual instrumento, não interessando se por portaria ministerial ou por lei específica, pois o cunho da divulgação da lista suja do trabalho escravo é garantir, efetivar e concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana. MARINO e CELESTINO (2016, p. 170).

Assim, a Dignidade da Pessoa Humana além de estar amparada pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 4º, ela efetiva a segurança jurídica, caminhando junto com o princípio do não retrocesso social, o qual se caracteriza por resguardar os direitos sociais, além de abarcar o não retrocesso dos Direitos Humanos.

Destaca-se que, o princípio do não retrocesso social

> foi expressamente acolhido pelo ordenamento jurídico brasileiro através dos Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 e caracteriza-se pela impossibilidade de redução dos direitos sociais amparados na Constituição, garantindo ao cidadão o acúmulo de patrimônio jurídico. REIS (2015, p. 221).

Assim, podemos considerar que os ditames da Portaria Ministerial n. 1129/2017 não poderiam ser revogados de modo que alterassem a proposta de definição do trabalho escravo; sobretudo, a existência de legislação infraconstitucional existente, ora o Código Penal e a referida portaria, uma vez que de acordo com GERELLI e GUASSÚ (2017, p. 71) "o princípio da vedação do retrocesso é o princípio constitucional

implícito de maior relevância para a proteção dos direitos sociais efetivados por meio de legislação infraconstitucional".

Assim, consideramos que a impunidade, a modulação legislativa e a vista grossa estatal são fatores que contribuem diretamente para exploração do trabalhador. Além do mais, temos configurado nessa relação "outro aspecto da escravidão, ou seja, o trabalhador não se desliga definitivamente dos meios de produção porque a coerção se estende até a sua vida pessoal, o que no contrato de trabalho definitivamente não deve existir, por pior que seja a relação". MARINO e CELESTINO (2016, p. 170).

Por fim, observa-se que enfrentamos uma resistência na sociedade como um todo para redução das práticas que configuram o trabalho escravo, sejam através dos grandes empresários que possuem força e voz ativa no congresso, seja pelo cidadão comum que presencia essas práticas, às vezes, na casa ou propriedade do vizinho ao lado ou no bar da esquina.

Com isso, legislação e sociedade precisam avançar e caminhar juntos fazendo frente à extinção de práticas do trabalho escravo contemporâneo, uma vez que não podemos deixar nenhum interesse se sobrepor às instituições, às leis, ao Estado Democrático de Direito e, sobretudo, à Dignidade da Pessoa Humana.

Considerações Finais

Diante do exposto no decorrer do trabalho, percebe-se que o Brasil ainda tem muito para avançar no combate e erradicação do trabalho escravo, uma vez que cabalmente encontram-se enraizadas as características escravistas nas relações de trabalho.

No entanto, percebe-se total condição do Brasil em avançar cada vez mais no combate ao trabalho escravo, tendo em vista que o ordenamento jurídico encontra-se amparado por legislações infraconstitucionais, constitucionais e também por tratados internacionais.

Assim, deve haver um aperfeiçoamento e rigorosidade na construção e na aplicação da lei, ao tempo que em nenhuma hipótese se admita retroceder o que já dispõe o ordenamento jurídico brasileiro,

uma vez que estamos tratando de direitos que vão além da conquista de status constitucional, mas sim pela condição do trabalho digno e humano.

Ademais, faz-se necessário a realização de debates e discussões constantemente acerca da existência significativa das ocorrências do trabalho escravo em todo o território brasileiro e a efetiva busca pelo seu fim, com a participação dos agentes de combate e de toda sociedade civil e acadêmica. Ao tempo que a intensificação na fiscalização por parte das autoridades e dos agentes do combate ao trabalho escravo, a exemplo dos auditores-fiscais do trabalho, dos Procuradores do Trabalho, dos Procuradores da República e dos Agentes da Polícia Federal.

Referências

BARBOSA, Alexandre Freitas. A formação do mercado de trabalho no Brasil. São Paulo: Alameda, 2008.

BOSI, Alfredo. Dialética da colonização. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

_____. Código Penal.

_____, **DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940.**

_____. Código Penal.

_____, **DECRETO Nº 41.721, DE 25 DE JUNHO DE 1957.** Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº11,1 2,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.

_____, **DECRETO Nº 58.822, DE 14 DE JULHO DE 1966.** Promulga a Convenção nº 105 concernente à abolição do Trabalho forçado.

_____. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 81, DE 5 DE JUNHO DE 2014**.** Constituição Federal.

GERELLI, Daniela Costa; GUASSÚ, Rivadavio Anadão de Oliveira. A Reforma Trabalhista e o Princípio do não retrocesso social. In: O Golpe de 2016 e a reforma trabalhista: Narrativas de resistência. Coordenadores: Gustavo Teixeira Ramos et al. Bauru: Canal 6, 2017.

LUNA, Francisco Vidal; KLEIN, Herbert S. Escravismo no Brasil. Edusp: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo. São Paulo: 2010.

MARINO, Aline Marques; CELESTINO, Karla Alessandra Falcão Vieira. Percepções Jurídicas em Torno do Trabalho Escravo, da Dignidade da Pessoa Humana e da Emenda Constitucional 81/2014. In: Direitos Humanos e juventude: estudos em homenagem ao bicentenário de Dom Bosco. Organização: Grasiele Augusta Ferreira Nascimento, Maria Aparecida Alkimin, Daisy Rafaela da Silva. 1ª ed. Curitiba, PR: CRV, 2016.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. Direito Internacional Público e Privado. 3ª ed. rev. ampl. e atual. Salvador – BA: Editora Juspodivm, 2011.

REIS, JAIR Teixeira dos. Apud BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. A Aplicabilidade do Princípio da Proibição do Retrocesso dos Direitos Humanos na Proposta de Alteração do Art. 149 do Código Penal. In: Direito Constitucional do Trabalho. Coordenadora: Rúbia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Marcello Ribeiro. Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema. Dissertação (Mestrado em Direito Agrário) – Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2010, p. 81. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/35d284c9-cd7b-4889-81a5-f3823d8e2270/Disserta%C3%A7%C3%A3o%2BTrabalho%2BAn%C3%A1logo%2Bao%2Bde%2Bescravo.pdf?MOD=AJPERES&-

CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-35d284c9-cd7b--4889-81a5-f3823d8e2270-kQBXJC. Acesso em: 14/08/2018.

TRESPACH, Rodrigo. Histórias não (ou mal) contadas: escravidão, do ano 1000 ao século XXI. 1ª ed. Rio de Janeiro: Harper Collins, 2018.

GARANTIA DE DIGNIDADE NO TRABALHO: OS MOTOBOYS DE APLICATIVOS E OS DIREITOS BÁSICOS TRABALHISTAS

Eliza Cenze Lopes
Rogério Piccino Braga

INTRODUÇÃO

A abordagem inicial deste trabalho consiste em uma breve explicitação acerca dos elementos e características que regem a configuração da relação de emprego, bem como, os requisitos que diferenciam tal vínculo do trabalhista. Em momento posterior serão observados aspectos referentes aos trabalhadores autônomos e pontuadas as diferenças entre esta condição de trabalho e o vínculo empregatício em si.

No segundo tópico haverá um enfoque na temática de uberização e a consequente precarização do trabalho, demonstrando o conceito da palavra e a instabilidade que gera nas relações laborais. Em seguida ocorrerá o aprofundamento do questionamento se os motoboys de aplicativos se configuram como freelancers ou empregados dependentes.

No quarto tópico desta pesquisa haverá uma exposição acerca do trabalho informal e a contraposição ao objetivo de desenvolvimento sustentável número 8 da agenda 2030. Por fim, haverá uma demonstração de perspectiva inerente ao trabalho decente sob a ótima da dignidade da pessoa humana.

1 A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Inicialmente é necessário esclarecer que a relação de emprego é uma espécie proveniente do gênero relação de trabalho. O conceito de relação de emprego está previsto no artigo 3º da Consolidação da Leis Trabalhistas, o qual estabelece ser o empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Neste sentido, é possível salientar que os requisitos caracterizadores do emprego são:

> a) atividade executada por pessoa física: o empregador pode ser pessoa jurídica, no entanto, essa possibilidade não se estende ao empregado.
>
> b) Pessoalidade: o contrato de trabalho é *intuitu personae*, portanto, o empregado não pode ser substituído por outro ao longo da duração do contrato. Além disso, a morte do empregado extingue a relação contratual.
>
> c) Onerosidade: dividi-se em aspecto objetivo (contraprestação pelo serviço oferecido pelo trabalhador) e subjetivo (intenção de onerosidade da atividade).
>
> c) Subordinação jurídica: o empregador é aquele que direciona a prestação de serviços do empregado. Desse requisito decorre o princípio da alteridade trabalhista, o qual estabelece que uma das partes arcará com os riscos da atividade econômica exercida
>
> d) Não eventualidade: o trabalhador deve exercer suas atividades de modo permanente, não podendo trabalhar de maneira eventual.

No que tange à relação de trabalho, é possível afirmar que não é necessário o preenchimento de todos os elementos supracitados. Portanto, toda relação de emprego é também uma relação de trabalho, porém, o inverso não é verdadeiro. Os trabalhadores autônomos são um exemplo a ser mencionado de profissionais que detêm relação de trabalho sem serem considerados empregados. Neste sentido, quais seriam as diferenças entre o trabalhador autônomo e um empregado comum?

1.2 Trabalhadores autônomos

Sabe-se que as atividades empresariais devem ser cuidadosamente geridas por um administrador que capte as influências internas e externas capazes de atingir a estabilidade da empresa. Todavia, as crises nem sempre são previstas pelos gestores, o que pode gerar tribulações para os *stakeholders*, clientes, acionistas e, principalmente, os trabalhadores. Em se tratando de uma relação empregatícia, conforme já mencionado em tópico anterior, aplica-se o princípio da alteridade, decorrente da chamada subordinação jurídica, consistente na assunção integral dos riscos pelo empregador, sem prejuízos aos funcionários. Diferentemente dos trabalhadores com vínculo empregatício, os autônomos assumem, também, os perigos e contratempos hipotéticos da execução das atividades empresariais.

A dinâmica das relações trabalhistas autônomas é estruturada na total independência dos prestadores de serviço, de modo que a sub-rogação dos riscos pela pessoa contratante não ocorre nesses casos. Ademais, é relevante salientar que o vínculo entre empregado e empregador é naturalmente assimétrico, isto, pois, os poderes que cada parte contém para atuar nas mesmas situações são desiguais. Portanto, extendida a disparidade de armas dos contratos empregatícios para os negócios jurídicos firmados entre autônomos e grandes companhias, percebe-se uma carga negativa ainda mais pesada para os trabalhadores.

A situação apresentada ainda fica mais grave com o denominado processo de uberização, que vem se tornando cada vez mais presente na sociedade atual e se mostra muito vantajosa para os empregadores do que para os trabalhadores.

2 UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A uberização diz respeito a uma nova condição de trabalho em que o prestador de serviço é dono do seu instrumento de ofício e é tratado como um empreendedor de si mesmo, devendo se autoregular constantemente. O termo reflete um novo cenário das condições de trabalho na sociedade contemporânea, decorrentes do fenômeno da 4ª Revolução Industrial, caracterizada pela informatização de processos industriais e flexibilização de vínculos empregatícios. Acerca da

temática em questão existem inúmeras discussões se a modificação de relações laborais rígidas para modelos mais maleáveis torna as condições de trabalho mais favoráveis ou prejudiciais aos trabalhadores. Isto, pois, há uma forte contraposição às ideias de valorização da liberdade e empreendedorismo em face da tendência à informalização dos ofícios e desrespeito aos direitos sociais laborais.

Em que pese a uberização dê origem a uma maior autonomia para os empregados, ela também acarreta uma precarização nas condições de trabalho, incentivando a modalidade informal de relação trabalhista. Essa circunstância se dá pela isenção de qualquer obrigatoriedade, das grandes companhias que contratam serviços de indivíduos, não garantindo qualquer segurança ou direito social àqueles trabalhadores. Neste sentido é o entendimento do sociólogo Ricardo Antunes:

> A instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho. Vide a experiência britânica do *zero hour contract* [contrato de zero hora], o novo sonho do empresariado global. Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente (2018, p. 28-29)

Incluído nesse grupo de trabalhadores uberizados estão os entregadores de aplicativos, uma classe de prestadores de serviços que vem sendo altamente prejudicada pela desregulamentação de suas atividades no ordenamento jurídico brasileiro. Ressalte-se que a classe mencionada se encontra em uma espécie de limbo jurídico, eis que não são se pode afirmar com certeza se detêm vínculo empregatício ou mera relação de trabalho sem emprego.

3 MOTOBOYS DE APLICATIVOS: FREELANCERS OU EMPREGADOS DEPENDENTES?

Em maio do ano passado a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em conjunto com a Comissão Econômica para a América

Latina e o Caribe – CEPAL (uma das cinco comissões regionais das Nações Unidas), publicaram nova edição do documento "Conjuntura Laboral na América Latina e no Caribe". Nesta publicação foram expostos alguns aspectos relacionando o surgimento de novas formas de trabalho e o não gozo dos direitos sociais pelos trabalhadores nessas modalidades mais recentes de labor. Sobre a questão Alicia Bárcena e Juan Hunt expuseram no prólogo do documento:

> Las plataformas digitales crean nuevas oportunidades laborales tanto a nivel local como en mercados digitales globales. Sin embargo, en muchos casos las nuevas formas de trabajo se desarrollan fuera de las regulaciones existentes, de manera que estos trabajadores no gozan de los derechos laborales y sociales establecidos por la legislación correspondiente. Un elemento clave al respecto es la duda sobre si estas nuevas formas de trabajo representan una nueva modalidad de empleo asalariado, si corresponden a un trabajo independiente o si debería ajustarse el marco normativo, ya que ni las normas que se refieren al empleo asalariado ni las correspondientes al trabajo por cuenta propia reflejan adecuadamente las características de estos trabajos[60] (CEPAL; OIT, 2019, p. 5).

Da análise do trecho supracitado, denota-se que os motoboys de aplicativos estão localizados em uma zona cinzenta do direito, não podendo ser enquandrados como autônomos ou empregados. Isto, pois, a condição em que são desempenhados os ofícios e as características da relação existente entre as plataformas digitais e os motociclistas não encontram adequação em nenhuma legislação vigente.

60 As plataformas digitais criam novas oportunidades de emprego localmente e nos mercados digitais globais. No entanto, em muitos casos, as novas formas de trabalho são desenvolvidas fora dos regulamentos existentes, para que esses trabalhadores não desfrutem dos direitos trabalhistas e sociais estabelecidos pela legislação correspondente. Um elemento-chave a esse respeito é a questão de saber se essas novas formas de trabalho representam uma nova modalidade de emprego assalariado, se correspondem a trabalho independente ou se o marco regulatório deve ser ajustado, uma vez que nem os padrões que se referem ao emprego assalariado nem a correspondente ao trabalho por conta própria reflete adequadamente as características desses empregos.

É notório que no dia 05 de março de 2020 o Tribunal Regional do Trabalho reconheceu vínculo empregatício entre operadora de plataforma e um entregador. Veja-se o conteúdo do acórdão:

> RAPPI BRASIL. SERVIÇO DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há pessoalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade, porquanto a relação não se assenta na graciosidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. Não-eventualidade, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). Em relação à subordinação, na economia 4.0, "sob demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido. (TRT, 2020, online)

Denota-se da leitura do *decisum* supracitado que o Tribunal Regional do Trabalho entendeu haver a existência dos requisitos que caracterizam a relação empregatícia, já explicitados anteriormente. Ademais, entende-se que essa decisão representou um avanço para o direito dessa classe de trabalhadores, isto, pois, o reconhecimento de vínculo empregatício permite que o empregador se responsabilize pelo em-

pregado, atendendo-se ao critério da alteridade e garantindo-se uma igualdade material na relação assimétrica laboral. No entanto, este julgado diz respeito a apenas um caso em que o trabalhador teve o vínculo empregatício reconhecido, havendo centenas de outros indivíduos que continuam no limbo jurídico de uma classe sem regulamentação própria e, por conseguinte, sem garantias.

4 O TRABALHO INFORMAL E A CONTRAPOSIÇÃO AO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) NÚMERO 8 DA AGENDA 2030

A Agenda 2030 consiste em um documento elaborado em 2015, fundado em diretrizes e ações, de modo a atingir dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável a serem cumpridos pelos países membros das Nações Unidas. Para este trabalho é importante destacar o teor do objetivo número 8, o qual prevê a necessidade de promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Neste sentido, de acordo com a "Conjuntura Laboral na América Latina e no Caribe", a Organização Internacional do Trabalho e a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe entendem que o crescimento das modalidades informais de trabalho contribui expressivamente para que o objetivo 8 da Agenda 2020 leve mais tempo a ser atingido. Leia-se:

> En un horizonte de mediano o largo plazo, como los que establece la Agenda 2030, los avances hacia el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 se ven afectados por una serie de tendencias que tendrán un impacto profundo en los mercados laborales, entre ellas, el acelerado envejecimiento de la población, los grandes movimientos migratorios y la transformación de la estructura productiva para alcanzar un crecimiento ambientalmente sostenible. En números anteriores de este informe hemos revisado los retos que surgen al respecto para la generación de empleo de calidad, específicamente en lo referente a la inserción laboral de las personas mayores y de los

> inmigrantes, así como las perspectivas de la creación de trabajo decente en el contexto de transformaciones productivas y medioambientales (CEPAL; OIT, 2019, p. 5)[61].

Neste sentido, é importante explicitar o conceito de trabalho decente, o qual foi definido em 2005, por 22 chefes de Estado e governo, na IV Cúpula Ibero-Americana, como direito humano e fator fundamental para impulsionar a distribuição mais equitativa dos benefícios do crescimento econômico, favorecendo a inclusão social, devendo ocupar lugar central na agenda ibero-americana. Ademais, o conceito foi detalhado na XVI Reunião Regional Latino-Americana da OIT:

> O Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promo-

61 No horizonte de médio ou longo prazo, como os estabelecidos na Agenda 2030, o progresso no cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 é afetado por uma série de tendências que terão um impacto profundo nos mercados de trabalho, incluindo o envelhecimento acelerado da população, grandes movimentos migratórios e a transformação da estrutura produtiva para alcançar um crescimento ambientalmente sustentável. Em edições anteriores deste relatório, analisamos os desafios que surgem a esse respeito para a geração de emprego de qualidade, especificamente em relação à inserção laboral de idosos e imigrantes, bem como as perspectivas de criação de trabalho decente em o contexto de transformações produtivas e ambientais.

> ção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; 2006, p. 5).

Portanto, denota-se do conceito de trabalho decente, apresentado anteriormente, que o indivíduo deverá ter direito a um labor com segurança, o qual será capaz de garantir uma vida digna ao prestador de serviços. Neste sentido, os motoboys entregadores devem ter garantidos esses direitos, eis que, embora haja discussão se há vínculo ou não com a plataforma digital, eles ainda estão na condição de parte na relação trabalhista.

5 O TRABALHO DECENTE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Para garantia da dignidade dos trabalhadores que realizam entregas, por intermédio de aplicativos, é necessário que sejam respeitados os direitos inerentes aos trabalhadores, os quais estão previstos na Constituiçao Federal em seu artigo 7º. Nesta ocasião, é importante dar destaque a dois dispositivos, sendo o inciso VII, concernente na garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, quando da remuneração variável, hipótese que comum nas condições trabalhistas da classe aqui em discussão. Ademais, outro inciso a ser sublinhado é o XXII, concernente na redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ressalte-se que a importância de sublinhar tais trechos da constituição reside na demonstração de fundamentação das reivindicações principais exigidas pelos grevistas no último dia 01 de julho.

Um ponto importante a ser explicitado é que a garantia de direitos constitucionais está estritamente ligada ao respeito aos direitos humanos. Isto, pois, a Constituição da República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, sendo esta, condição inerente aos direitos humanos. Por isso, atendendo às disposições da Carta Magna Brasileira se trilha um caminho para a garantia de respeito em âmbito internacional de direitos básicos/ naturais. Veja-se o entendimento de Ingo Sarlet:

> (...)os direitos humanos (como direitos inerentes à própria condição e dignidade humana) acabam sendo transformados em direitos fundamentais pelo modelo positivista, incorporando-os ao sistema de direito positivo como elementos essenciais, visto que apenas mediante um processo de "fundamentalização" (precisamente pela incorporação às constituições), os direitos naturais e inalienáveis da pessoa adquirem a hierarquia jurídica e seu caráter vinculante em relação a todos os poderes constituídos no âmbito de um Estado Constitucional (2012, p. 20).

Portanto, denota-se do trecho supracitado que as normas de direitos fundamentais refletem os direitos naturais depois de terem sido fundamentados, de modo a se encaixarem na Lei Maior que rege o país. Assim, ainda que consagrados na Legislação interna, não deixam de serem direitos humanos figurando em moldes mais específicos para aplicação local, o que facilita a efetivação.

Numa visão mais teórica da questão da dignidade da pessoa humana e partindo-se da expressão relação assimétrica trabalhista já explicitada no início deste trabalho, Wilson Maingué Neto explica que ambas as partes de um negócio laboral precisam tirar vantagem do vínculo jurídico. Caso apenas o empregador tenha benefícios, estará havendo uma mácula na dignidade da pessoa humana. Veja-se:

> Quando são respeitados os direitos trabalhistas mínimos, ambas as partes do contrato – patrão e empregado – relativizam a outra, pelo menos em alguma medida. Fazem isto instrumentalizando a outra para obter uma vantagem que lhes é considerada útil. Assim, se só uma das partes instrumentaliza a outra, a que não consegue instrumentalizar converte-se em objeto de direito perdendo sua dignidade humana. A dignidade é respeitada quando o patrão vê no empregado um instrumento para obter lucro e o empregado vê no patrão um instrumento para obter um salário justo. Do contrário, se esta instrumentalização recíproca não ocorre, a relação jurídica fere a dignidade da pessoa humana (2016, p. 514-515).

Destarte, note-se que a embora os entregadores de aplicativos encontrem-se em um limbo jurídico, ainda são partes em relações trabalhistas, por isso, devem ter seus direitos básicos garantidos, de acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e de acordo com o princípio universal da dignidade da pessoa humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa realizada foi possível ampliar a compreensão acerca do problema referente à condição de trabalho dos motoboys de aplicativos, de modo que a condição precária na qual se encontram os direitos desses trabalhadores se justifica pela zona cinzenta em que se localizam no ordenamento jurídico. Percebeu-se que a falta de regulamentação dessa classe laboral pode prejudicar consideravelmente a garantia dos direitos sociais dessas pessoas.

Ademais, notou-se que o processo de uberização acarreta uma falsa impressão de autonomia do trabalhador, de maneira que, embora seja livre para se auto-organizar não possui nenhuma segurança ao prestar serviços às plataformas digitais. Outro ponto percebido é que os motoboys de aplicativos não são necessariamente autônomos, eis que já houve decisões reconhecendo o vínculo empregatício entre empresa e "colaborador", mas também não necessariamente são empregados, por isso, estão no chamado limbo jurídico.

Outro ponto crucial percebido a partir das buscas bibliográficas feitas para este trabalho é que a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe e a Organização Internacional do trabalho estabeleceram na agenda 2030, como 8º objetivo sustentável, o trabalho decente. Ademais, neste documento concluíram que o trabalho de entregadores nas plataformas digitais, por tenderem à informalidade, ameaçam o cumprimento de tal objetivo.

Por fim, pôde-se concluir que o trabalho decente tem intrínseca relação com a dignidade da pessoa humana, eis que o trabalhador e o contratante devem ser instrumentalmente recíprocos. Caso não haja essa mutuidade, com vantagens para ambas as partes, havendo apenas ônus para uma delas, não haverá dignidade. Destarte, veja-se que é im-

prescindível o atendimento dos direitos fundamentais à saúde e salário suficientes para os motoboys, a fim de que sejam resguardados seus direitos naturais.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. ISBN 978-85-7559-635-7.

BRASIL. [Constituição (1988)]. CONSTITUIÇÃO DE 1988: **Constituição da República Federativa do Brasil.** [S. l.: s. n.], 1988. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em: 06 jul. 2020.

XV CUMBRE IBEROAMERICAN (Espanha). DECLARACIÓN DE SALAMANCA. Salamanca, outubro 2005. Disponível em: https://oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/Declaracion_de_Salamanca_XV_Cumbre_Iberoamericana_de_Jefes_de_Estado_y_de_Gobierno_octubre_2005_-2.pdf. Acesso em: 5 jul. 2020.

MAINGUÉ NETO, Wilson. EFETIVAÇÃO DO DIREITO À ASSISTÊNCIA À SAÚDE. São Paulo: Max Limonad, 2015.

Organização Internacional do Trabalho (Brasil). XVI Reunião Regional Latino-Americana da OIT. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 6 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT (Nações Unidas). Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe - CEPAL**. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe:** antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. 20. ed. Santiago, mayo 2019. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf. Acesso em: 5 jul. 2020.

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). **Acompanhando a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável:** subsídios iniciais do Sistema das Nações Unidas no Brasil sobre a identificação de indicadores nacionais referentes aos objetivos de desenvolvimento sustentável/Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Brasília: PNUD, 2015. 250 p.

SARLET, Ingo Wolfgan. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO nº 1000963-33.2019.5.02.0005, de 5 de março de 2020**. RAPPI BRASIL. SERVIÇO DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há pessoalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade, porquanto a relação não se assenta na graciosidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. Não-eventualidade, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). Em relação à subordinação, na economia 4.0, "sob demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido. [*S. l.*], 5 mar. 2020. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10009633320195020005. Acesso em: 5 jul. 2020.

A RESSIGNIFICAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS PÓS COVID 19: UMA ANÁLISE CRÍTICA A PARTIR DE LENTES DECOLONIAIS PARA A EFETIVAÇÃO DE UMA JUSTIÇA SOCIAL EMANCIPADORA

Jéssica Adriane Ferreira de Sousa
Joel Gil dos Santos Seibert

1. INTRODUÇÃO:

Uma coisa é fato: O pensamento atualmente conhecido no mundo todo como "Direitos Humanos" é colonialmente construído e precisa de novas ferramentas intelectuais para acompanhar o desenvolvimento moderno do que chamamos de sociedade.

Manter a tradição eurocêntrica que vigora até hoje é abrir mão da nossa história, da nossa cultura e das nossas particularidades, sejam elas boas ou prejudiciais, relativas à raça, credo, sexo ou qualquer tema tido como essencial. Quando se trata de Direitos Humanos do Trabalho não poderia ser diferente.

A colonização brasileira se deu de forma autoritária e em freios, no momento em que houve a tal chamada de "Independência ou morte", clássica nos livros de história, o que não conta é que essa independência foi meramente ilustrativa, não tratou-se de independência política de fato, tampouco de independência social ou econômica.

Muito se fala em história dos Direitos Humanos como sendo estes direitos universais. A verdade é que se tratam de direitos provenientes de invisibilidades do restante dos povos. É uma história ocidental, europeia, cis e masculina. Não levando em consideração as particularidades e regionalidades de outras partes do mundo.

Partindo desse princípio, percebe-se que a história da luta de classes também se insere nesse contexto. O Direito humano do trabalho, teve sua construção de forma colonial, sem divisão de protagonismos com conceitos produzidos na Europa e reproduzidos no mundo inteiro sem questionamentos, como se fossem verdade absoluta e implementados como sendo a única forma de se produzir conhecimento científico.

É tempo de darmos voz e credibilidade às Epistemologias do Sul (SANTOS, 2019), de abrimos mão do pensamento majoritário dos Direitos Humanos Universais eurocêntricos. É tempo de buscarmos a emancipação através de ideologias do Sul e resgatarmos a verdadeira história do direito, desde a época colonial até a redemocratização, o que acaba desaguando nos dias atuais.

Por isso, o presente estudo tem como pano de fundo um cenário mundial de crise social, política e econômica trazido pelo COVID-19 e suas repercussões em diversos âmbitos, em especial, pra área trabalhista que teve grandes reviravoltas para a manutenção do capital.

2. A HISTÓRIA DA LUTA DE CLASSES A PARTIR DE UMA VISÃO EUROCÊNTRICA:

Para iniciar a contextualização histórica do tema, é importante trazer à tona as lições de Césarie (2017), o qual afirma que em primeiro lugar é necessário estudar e entender o que é a colonização. Vejamos:

> "Reconhecer que ela **não é evangelização**, **nem empreitada filantrópica**, **nem vontade de fazer retroceder as fronteiras da ignorância**, da enfermidade, da tirania, nem a expansão de Deus, nem a extensão do Direito; admitir de uma vez por todas, sem titubear por receio das consequências, que na colonização o gesto decisivo é do aventureiro e do pirata, o do mercador e do armador, do caçador de ouro e do comer-

> ciante, o do apetite e da força, com a maléfica fonte projetada por trás de uma forma de civilização que em um momento de sua história se sente obrigada, endogenamente, a estender a concorrência de suas economias antagônicas à escala mundial." (CESÁRIE, 2017, p. 17).

Deve-se reconhecer, pois, que a colonização se dá com o intuito de sobrepor a cultura europeia como sendo a "natural" ou "modelo a ser seguido" por todos os outros continentes. Césarie (2017) expõe, ainda, que o cristianismo foi o grande responsável e idealizador ao difundir as ideias colonialistas, em suas palavras:

> "Por haver elaborado equações desonestas: **cristianismo = civilização; paganismo = selvagerismo**; das quais só poderiam resultar em consequências colonialistas e racistas abomináveis, cujas vítimas deveriam ser os índios, os amarelos, os negros". (CÉSARIE, 2017, p. 08)

Pois bem, é nesse contexto que inserimos o "descobrimento do Brasil" como marco histórico, e posteriormente, a chegada da família real no Brasil buscando manter uma relação de dominação sobre os habitantes locais, dominação essa que já existia e era mantida por Portugal há muito tempo. Prova disso, foram os constantes conflitos existentes naquela época. A Revolução Pernambucana de 1817, aflorou as tensões sociais, em seguida temos a Revolução Liberal do Porto de 1820, norteando o processo de independência.

É importante ressaltar que as revoluções deflagradas no Brasil tiveram inspiração iluminista, se guiaram pela Revolução Francesa (1789) e seus ideais liberais com um leve toque de anticolonialismo. Não obtiveram êxito, foram gravemente reprimidos e punidos.

Nas palavras de Maior (2017):

> "O efeito disso foi que a emancipação política, consagrada em 1822, não repercutiu na ordem social, mantendo-se inalterada a situação dos escravos e dos livres não proprietários [...] A independência pouco significou para as camadas mais popula-

> res que lutaram por ela, e o povo se sentiu traído." (MAIOR, 2017, p. 67)

Esse período, a doutrina classifica como "primeira fase" do direito do trabalho no Brasil, que tem início na independência e se estende até a abolição da escravatura, na época existia basicamente para regular os contratos de locação de serviços dos colonos e para garantir o direito de propriedade, o que gera por consequência, o direito de herança dos grandes latifundiários.

Enquanto a Europa vivia um importante momento histórico nas fábricas em que a legislação tratava especificamente de acidentes de trabalho e a sociedade juntamente com o Estado buscava meios de minimizar esse impacto para manter o capitalismo, o Brasil ainda vivia em um sistema escravocrata, em que os possuidores da mão de obra (o escravo) não eram considerados sujeitos de direitos.

Acontece que, mesmo após a abolição da escravatura, o Estado brasileiro continuou inerte no que se refere à regulamentação do trabalho. Os escravos alforriados não possuíam nenhum tipo de ajuda ou regulamentação para que sua força de trabalho fosse recompensada, eram obrigados a continuar sujeitando-se aos caprichos dos grandes senhores feudais trabalhando muito em troca de quase nada.

Aqui é oportuno destacar pontos importantes dos tipos de trabalhos que foram seguindo. Tivemos a Sociedade Artesanal, seguida pela especialização de tarefas repetitivas, houve a transição para a Sociedade Industrial que precisou da especialização por tarefas e foi seguida pela autonomia da vontade, tudo isso para justificar o liberalismo econômico.

É nesse ponto que surgem os aspectos mais importante do Direito do Trabalho. Com a criação da grande indústria houve clamor e ação social da classe proletária. Do ponto de vista político, entendia-se que o Estado, por ser liberal, não podia intervir nas relações de trabalho, o que acabou desaguando na utilização intensiva da mão de obra assalariada.

Sobre esse marco temporal, Beaghini (2017) afirma:

> "Neste momento o contrato de trabalho passa a ser construído sobre novas bases, e mesmo o contrato civil passa por uma reformulação que lhe permita uma maior adequação ao mundo

> contemporâneo, atrelada à teoria da função social do contrato, restringindo a ampla liberdade individual dos contratantes, para preservar o próprio interesse social apto a exigir uma contratação mais equânime". (BEAGHINI, 2017, p. 20)

A partir desse momento temos a necessidade de uma real intervenção do Estado nas relações privadas, e o surgimento de novas regulamentações entre as relações privadas. Não pelo bem ou pela dignidade do trabalhador, mas pela manutenção da sociedade capitalista, que, em muitos aspectos, é resultado da agitação dos trabalhadores que luta por melhorias das condições de trabalho.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) foi fruto desse processo de abertura democrática e no que tange ao direito de greve, sem dúvida, representou um grande avanço, pois: a) reconheceu a greve como direito fundamental dos trabalhadores (art. 9º, caput); b) estendeu, pela primeira vez, o direito de greve aos servidores públicos (art. 37, VII), dentre outros direitos trazidos no art. 7° e expandidos posteriormente na Consolidação das Leis de Trabalho – CLT.

Durante todo esse tempo a Europa foi o espelho reprodutor utilizado pelo Brasil como matriz. Somente o conhecimento e a modernidade gerados pela Europa eram dignos de serem discutidos, analisados e implementados, sem levar em consideração as particularidades do Brasil, as populações tradicionais, tampouco as diferenças geográficas e estruturais existentes.

Santos (2019), principal doutrinador a respeito desse tema, aduz de forma didática que:

> "Para as epistemologias do Sul, a valorização do conhecimento, da cultura e da tradição orais nada tem a ver com qualquer tentação romântica de idealizar o passado. Resulta tão simplesmente do papel da oralidade e da cultura oral nas lutas sociais, papel esse muitas vezes desvalorizado pela cultura escrita que prevalece no nosso tempo e frequentemente controla os protocolos normativos que legalizam o exercício da dominação capitalista e patriarcal". (SANTOS, 2019, p. 165)

E é essa lógica de capital que ainda permeia atualmente, é ela que define, gera, relaciona e engloba todas as relações de luta de classes. Todos nascem detentores da força de trabalho humana, porém, somente alguns tem direito de usufruir os frutos desse trabalho. Por vezes, as mercadorias têm mais valor que o trabalhador. O patrão, dono da força de trabalho de muitos, é o acumulador de riquezas e mercadorias, estamos diante de uma clara inversão de valores.

3. O NOVO CENÁRIO MUNDIAL TRAZIDO PELO COVID-19:

Após uma intensa cobrança da população que se viu desamparada em meio ao caos trazido pela pandemia, o governo iniciou a adoção de políticas públicas direcionadas a apoiar financeiramente trabalhadores informais, bem como implementou políticas de apoio às empresas com a finalidade de preservar os empregos e reduzir os impactos econômicos.

Em abril de 2020, foi publicada a Medida Provisória sob o n º 936 de 2020 (BRASIL, 2020), que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, cujo objetivo principal é fornecer suporte financeiro às empresas privadas em troca da estabilidade provisória do emprego para os trabalhadores beneficiados. As principais medidas foram previstas expressamente em seu art. 3°:

> I - O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
>
> II - A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
>
> III - A suspensão temporária do contrato de trabalho. (BRASIL, 2020)

Assim foi instituída a suspensão temporária do contrato de trabalho, financiada pelo Governo por meio de acordo escrito entre empregado e empregador, em decorrência disso, a empresa fica obrigada a manter o funcionário trabalhando por até três meses após o término da suspensão, ou seja, pelo mesmo período em que ficou suspenso.

Nesse ponto, é importante destacar que essas medidas, como todas as outras propostas pelo Estado não são, de fato, visando a manutenção da saúde e dignidade do trabalhador, tampouco tendo o seu contrato de trabalho como prioridade, mas sim a manutenção do capital através da exploração do trabalho humano.

É nesse cenário que surge a chamada "consciência de classe" de alguns setores na economia, desmistificando o que nos últimos anos tem sido chamado de "empresário de si mesmo", que são profissionais liberais que não se consideravam trabalhadores por não terem carteira assinada, mas sim "semi-empresários", um degrau acima do trabalhador, pois tinham uma falsa sensação de liberdade de gestão de tempo e de lucros financeiros.

É o caso dos trabalhadores autônomos de forma geral, desde a revendedora de produtos de maquiagem, lojista com pequena MEI, motorista de aplicativo, entregador de aplicativo de comida e etc. Todos passaram a reconhecer sua vulnerabilidade e deram visibilidade aos seus pleitos. E foi sob essa forte pressão que o governo Federal editou a lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020 (Lei do Auxilio emergencial) a qual dispõe sobre:

> "parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus [...]" (BRASIL, 2020)

Ou seja, além da população brasileira reconhecer a vulnerabilidade dessas categorias, elas tiveram suas vozes atendidas e passaram a ser beneficiadas pelo programa assistencial do Governo Federal já que por conta do isolamento tiveram sua fonte de renda drasticamente reduzida ou até mesmo zerada.

O caso específico dos entregadores de comida foi mais significativo do que todos os outros, tendo em vista que essa categoria de trabalhadores e trabalhadoras sempre foi marginalizada e ignorada por toda a sociedade.

No dia primeiro Julho de 2020, houve a Greve Nacional dos Entregadores de Aplicativo[62], após meses de críticas, debates e análises entre a própria categoria, finalmente a classe se uniu e se reivindicaram sujeitos de direitos, fizeram uma comoção social no país inteiro ao relatarem todas as dificuldades que passaram ao longo dos anos.

Na prática, sempre foram tidos como autônomos, donos do próprio negócio e únicos responsáveis pela remuneração auferida ao fim do mês, tudo porque, seguindo a lógica do capital, quanto mais aplicativos tiverem cadastrados e mais entregas conseguirem efetuar, maior o valor percebido a título de remuneração.

Alguns dos direitos pleiteados na greve foram: reajuste anual de preços, tabela de preços, fim de bloqueios indevidos, entrega de equipamentos de proteção individual, apoio contra acidentes, revisão de programa de pontos e etc.

Observamos, assim, uma adaptação do Direito do Trabalho às novas necessidades do capital, um reconhecimento de classe que ainda não havia sido discutido e que era difundido pela ideia de meritocracia distorcida pelos meios de produção.

Podemos concluir, então, que o mundo vive uma nova fase da economia. Uma dualidade, pois de um lado observa-se a naturalização mundial do trabalhado globalizado, gerando a flexibilização dos direitos trabalhistas. E, de outro lado, mais especificamente no Brasil, temos o reconhecimento de classe, da dignidade humana e as manifestações sociais que mostram a importância da classe trabalhadora perante a sociedade.

4. A CRISE COMO ESTRATÉGIA PARA LIQUIDAR OS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS.

Em meio a todo o caos instalado com a pandemia, surgiram novas ferramentas para a manutenção do capital e, em paralelo, uma nova perspectiva da classe trabalhadora, colocando a saúde em primeiro lugar e, finalmente, reconhecendo esse como um direito fundamental para um ambiente de trabalho seguro.

62 https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/01/e-greve-entregadores-param-hoje-e-fazem-desafio-a-economia-dos-aplicativos.htm

É importante reconhecer, oportuno, que o principal direito que está em destaque em todo o cenário mundial é o Direito à vida, sendo este não apenas um direito fundamental, mas também um direito que norteia todos os outros direitos, inclusive os trabalhistas.

Ora, quando se trata de relações de trabalho, ainda que referente aos efeitos de um vírus que não pode ser controlado, a classe trabalhadora é a mais afetada no dia a dia, ficando ainda mais evidente a hipossuficiência do obreiro, sendo ele o principal usuário de transporte público coletivo, bem como quem está na linha de frente no atendimento ao cliente, não podendo negar-se ao contato humano e tampouco tendo outras alternativas para a execução do seu trabalho.

É oportuno acrescentar ainda, que quando se trata de garantia de direitos fundamentais sobrepostos às relações de emprego, podemos e devemos cobrar de todas as empresas e entidades a obrigatoriedade de respeitar esse direito, e exigir que sejam tomadas todas as precauções de acordo com as orientações da Organização Mundial de Saúde – OMS.

Nesta esteira de raciocínio, vale mencionar o artigo do professor Jorge Luiz Solto Maior[63]:

> "O mesmo feixe de direitos e obrigações se apresenta em quaisquer relações jurídicas trabalhistas, impondo-se ao empregador, nas atividades essenciais, inadiáveis e naquelas que se apresentem como fundamentais à própria preservação da vida, negociar com os respectivos trabalhadores a forma da execução dos serviços, de modo a minimizar os riscos, com a obrigação adicional de fornecer os meios e as condições necessárias para tanto." (MAIOR, 2020, p. 04)

Dito isso, relacionamos as principais atitudes tomadas pela legislação criada para a manutenção da saúde do trabalhador: 1) Não se pode exigir que o trabalhador em suspeita de estar infectado pelo vírus compareça ao trabalho sob pena de ser considerado ato atentatório à saúde

63 https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-direito-a-vida-e-o-coronavirus-uma-analise-juridica-necessaria?fbclid=IwAR0IVcDLrH59WxF-7ehn6LVziiLjbCz3DqF-pcjEopVBGKNUb8AeKlrXYV0

individual e coletiva; 2) Salvo o disposto em norma coletiva (desde que específico e expresso) não pode haver diminuição do salário do empregado em razão da redução da atividade econômica; 3) Em caso de necessidade de o empregado ficar isolado em quarentena, as faltas serão consideradas como licença médica, sendo-lhe garantida a remuneração mensal; 4) Em caso de afastamento necessário, o empregado poderá ser compensado com horas extras posteriores de até duas horas por dia.

Além do mais, em casos de empresas que possuam um número considerável de funcionários, adotou-se a possibilidade de concessão de férias individuais e coletivas aos trabalhadores, mediante o pagamento de salário com o acréscimo de um terço, porém, levando-se em consideração a particularidade do caso pode ser dispensado o aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Em 13 de Julho de 2020, o Governo Federal sancionou a lei que torna definitivo o texto da Medida Provisória número 936 de abril 2020[64], que reforça a redução de direitos que ocorreu durante toda a pandemia e autoriza de uma vez por todas a redução de salários e jornada, além de enfraquecer os sindicatos e valorizar o negociado sobre o legislador.

Vale destacar que, historicamente, com ou sem o reconhecimento estatal, os trabalhadores sempre utilizaram o espaço público (greves, manifestações e etc.) como arma de combate ao sistema capitalista. O Direito, quando regula, busca conciliar os interesses em conflito para, em última instância, acomodar as manifestações dentro dos marcos da institucionalidade, evitando rachaduras no sistema de dominação.

É importante esclarecer que esta proteção se fez necessária tendo em vista que um dos requisitos do contrato de trabalho é justamente a subordinação do trabalhador(a) caracterizada pela ausência de poder e autonomia, em virtude disso, a sociedade como um todo passou a exigir do poder Público que torne efetiva a proteção dos direitos da pessoa e a garantia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Porém, não foi o que aconteceu na prática. A advocacia trabalhista teve um grande aumento de demanda de reclamações por conta da pandemia, alguns dos motivos foram: Demissões em massa, redução

64 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm

de salário autorizada pelo governo por meio de portaria, suspensão de contrato fraudulenta (trabalhadores continuaram trabalhando mesmo com contrato suspenso), ausência de entrega de Equipamentos de Proteção (demorou meses pra que o governo legislasse sobre a obrigatoriedade) e etc.

Algumas empresas encaixaram-se na lista de serviços essenciais, e, por este motivo, utilizaram essa Medida Provisória como justificativa para aumentar unilateralmente a carga horária de seus funcionários, elevar o valor de produtos de gêneros alimentícios, submeter os empregados ao risco de saúde sob a justificativa de manter a economia girando e continuar gerando lucro para as empresas.

5. O SURGIMENTO DE UM NOVO PENSAMENTO CRÍTICO DECOLONIAL DOS DIREITOS HUMANOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

O atual momento histórico que estamos vivendo é o ideal para darmos um giro em toda a teoria de direitos humanos do trabalho que esteve em vigor ao longo do tempo, é momento de questionar as questões teóricas/ políticas da qual lançamos mão até aqui, valorizando e preterindo o conhecimento cientifico existente no Brasil, levando em consideração as particularidades e as especificidades das relações de trabalho aqui existentes.

Com a crise econômica que foi implementada, a reação imediata do Estado burguês diante dos primeiros sintomas de perda do potencial financeiro foi a flexibilização de direitos. Assim como nos primórdios da Revolução Industrial, a crise foi tratada como justificativa para retirar direitos trabalhistas e justificar o poder de mando e desmando do empregador, evidenciando que os ideais de igualdade, proteção e união seriam respeitados apenas se não colocassem em risco os interesses do empresariado.

É nesse sentido que Flores (2009, p. 232) trata dessa questão, afirmando que a realidade social faz com que "grande parte da literatura relacionada com os direitos, a exigir "uma teoria" que dê atenção especial ao contexto concreto em que vivemos e uma "prática" – educativa e social – de acordo com o presente que estamos atravessando".

O fato é que se faz necessária a reinvenção e a readequação dos direitos humanos.

Ao longo do tempo, as formas de trabalho mudaram e se readequaram conforme o contexto social e a evolução das sociedades e da tecnologia, sobre isso, Oliveira (2011) aduz que:

> "O trabalho, que deveria ser um meio voltado para a humanização, com os avanços tecnológicos (invenção das máquinas), passou a ser a forma de dominação, em que aqueles que detêm os meios de produção passaram a controlar aqueles que não possuem esses meios. A máquina, as variadas revoluções tecnológicas foram para o marxismo o grande ponto de transformação da sociedade, definindo inclusive a concentração de riquezas em detrimento de uma maioria. Essa é a própria expressão maior da coisificação do homem". (OLIVEIRA, 2011, p. 22)

Por isso, é necessário que exista uma saída pelo próprio Direito do Trabalho para um surgimento de um novo contexto social para as empresas, a busca de um meio termo trazendo para o empregador a responsabilidade social em prol da manutenção da dignidade humana de seus funcionários e da sociedade como um todo.

É importante frisar que a dinâmica colonial não atua somente nos meios de produção ou na legislação vigente, ela atua principalmente no modo de pensar dos colonizados, transformando e facilitando o desenvolvimento de todos os povos, seja de forma econômica, cultural, política ou social.

A respeito desse assunto (SANTOS, 2019), relacionou dois problemas principais:

> "1. Como decolonizar e o conhecimento e as metodologias através das quais ele é produzido. Uma vez que o colonialismo é uma co-criação, ainda que assimétrica, descolonizar implica tanto o conhecimento do colonizado como o conhecimento do colonizador. 2. Como produzir conceitos e teorias híbridos pós abissais, na linha de uma mestiçagem descolonizada cuja mistura de conhecimentos, culturas, subjetividade e prática

> subverta a linha abissal em que se baseiam as epistemologias do Norte". (SANTOS, 2019, p. 161)

Por óbvio, o trabalhador é o foco da consciência ocidental moderna, ou seja, a pessoa humana, sujeito de direitos e obrigações, é, portanto, o titular dos direitos aqui emergidos e que devem servir de norteadores para um ambiente de trabalho justo, digno e equilibrado, tendo em vista que, apesar de a reivindicação por condições de trabalho dignas encontrar guarida no Direito positivo, a resposta dada pelo Poder Judiciário frustra diariamente as expectativas dos trabalhadores, expressando hodiernamente um entendimento que fere frontalmente o direito à efetiva elisão das ameaças que os trabalhadores estão submetidos, elisão esta que encontra-se prevista nas Convenções da OIT, em prejuízo da própria dignidade humana dos atores sociais em questão.

Com efeito, o conceito de meio ambiente em grande medida, pelas discussões travadas na década de 1970 e consolidadas na declaração de Estocolmo da ONU de 1972, é unitário, pois engloba todos os elementos naturais e artificiais que circundam os seres humanos. Tal concepção de meio ambiente são essenciais para a manutenção física do obreiro, bem como de sua qualidade de vida adotada expressamente pelo ordenamento jurídico pátrio na lei 6.938, de 31.08.1981, que consagrou a Política Nacional do Meio Ambiente e, posteriormente, o art. 225 da CF/88 que erigiu o meio ambiente adequado à condição de Direito Fundamental.

Por fim, em um momento de tamanho desmanche das conquistas sociais representadas pelos direitos trabalhistas ao longo de sua evolução histórica, os atores jurídicos que atuam em ações individuais ou coletivas que envolvem meio ambiente de trabalho, desempenham importante função de resistência, produzindo pequenos avanços que diariamente constroem uma racionalidade de luta para que haja a preservação, dentro do possível, da dignidade da classe trabalhadora no meio ambiente laboral.

A história do direito do trabalho foi construída com base em uma sociedade que se viu refém das práticas abusivas entre capital e trabalho, surgiu então uma necessidade de regulamentação que aplique

de fato a proteção de quem trabalha como forma de reconhecimento histórico do desenvolvimento social até aqui trilhado. O presente é um resultado histórico de um processo de luta e afirmação, o futuro pode e deve ser ressignificado a partir do presente.

6. CONCLUSÃO.

Após a promulgação da lei 13.467/2017 que trouxe grande desmanche aos direitos trabalhistas conquistados ao longo da história, a atual situação da classe trabalhadora deve ser interpretada a partir dessa nova realidade.

Destaca-se como principal norteador o princípio da proteção, a garantia dos direitos constitucionais e o combate ao retrocesso social que se consubstancia pela desigual troca que se efetiva entre capital e trabalho. Em um momento de tamanho desmanche das conquistas sociais representadas pelos direitos trabalhistas, os atores jurídicos desempenham importante função de resistência, principalmente os responsáveis pela produção científica do país.

Essa resistência tem se realizado através das provocações/pleitos da própria classe trabalhadora por meio de manifestações, greves, pleitos judiciais e até por meio da mídia que é uma das maiores responsáveis pela disseminação desses acontecimentos, repercutindo nacionalmente a ideia de que o objetivo primordial do direito laboral é o de resguardar os direitos de quem trabalha.

Demonstrou-se após análise da realidade durante a pandemia e da legislação imposta pelo governo atual, a necessidade de produção de novas regras de proteção ao trabalhador, principalmente no que se refere à sua saúde, bem como, a necessidade de uma nova forma de interpretação e aplicação da ordem jurídica atual, preservando os direitos historicamente adquiridos pela classe trabalhadora através da execução da norma legal à luz da Constituição e das normas internacionais e humanitárias, como uma forma de minimizar o duro golpe representado pelo COVID- 19 e a crise econômica que se instalou como consequência.

Portanto, é possível utilizar os três poderes (Legislativo, Executivo e Judiciário) para desfazer a lógica colonial e de reprodução da

matriz eurocêntrica de poder. É possível produzir pequenos avanços, que diariamente constroem uma racionalidade de luta para que haja a preservação, dentro do possível, da dignidade da classe trabalhadora. Ressalta-se ainda que a decolonialidade desempenha papel importante para que o Direito do Trabalho siga cumprindo sua finalidade histórica levando-se em consideração as particularidades da América Latina, objetivando justamente a proteção a quem trabalha, e propagando uma racionalidade jurídica comprometida com esse ideal que é imprescindível para a transição revolucionária.

7. BIBLIOGRAFIA

BEAGHINI, M. (2017). *Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho.* São Paulo : LTr.

BRASIL. (1988). *CONSTITUIÇÃO FEDERAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.* BRASÍLIA: Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.

BRASIL. (2020). *LEI N. 13.982/ 2020.* BRASILIA : Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.

BRASIL. (2020). *MEDIDA PROVISÓRIA N. 936, 2020.* BRASILIA: Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.

CÉSARIE, A. (2017). *Discurso Sobre o Colonialismo.* Florianópolis SC: Letras Contemporâneas.

FLORES, J. H. (2009). *A reinvenção dos Direitos Humanos.* FLORIANÓPOLIS: FUNDAÇÃO BOITEUX.

MAIOR, J. L. (2017). *História do Direito do Trabalho no Brasil. Volume I, parte II.* São Paulo: LTr.

MAIOR, J. L. (2020). *O DIREITO A VIDA E O NOVO CORONA VIRUS - UMA ANÁLISE JURÍDICA.* São Paulo.

MAIOR, J. L. (2020). *O DIREITO À VIDA E O NOVO CORONA VIRUS - UMA ANÁLISE JURÍDICA.* São Paulo.

OLIVEIRA, L. J. (2011). *DIREITO DO TRABALHO SEGUNDO A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO.* SÃO PAULO: LTr.

SANTOS, B. D. (2019). *O fim do Império Cognitivo: a afirmação das epistemologias do Sul.* Belo Horizonte: Autêntica Editora.

CIBERESPAÇO, UBERIZAÇÃO E DIREITO: RELAÇÕES JURÍDICO PRIVADAS E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA

Tarcísio Hilário de Jesus Silva

INTRODUÇÃO

O ciberespaço, enquanto vetor de expansão das tecnologias de comunicação e informação na pós-modernidade, vem ganhando cada vez mais espaço nas relações humanas, no âmbito da sociedade, trazendo uma quantidade expressiva de demandas, dilemas e a necessidade de postulados normativos que exigem uma adaptação do próprio direito, que se encontra em descompasso com as inovações tecnológicas, que por sua vez, modificam as relações entre as pessoas.

Nesse sentido, o *ciberespaço* permite a proliferação de atividades laborais baseadas em consumo colaborativo, que representa um ecossistema econômico em torno do compartilhamento de bens e serviços sob demanda, onde a oportunidade de acesso às redes digitais permite a emancipação de formas econômicas mais fluídas, líquidas e interconectadas, da qual a plataforma digital do aplicativo de mobilidade urbana privada, denominado UBER, tem se destacado exponencialmente.

A prática econômica do consumo colaborativo harmonizou-se de modo otimizado com a plataforma UBER, na medida em que a estrutura de oferta e demanda, não é tão rígida e limitada quanto nas compras tradicionais. O ciberespaço a partir da comunicação digital

em tempo real, permite a interação de partes interessadas em ter acesso ao que o outro oferece, numa velocidade que só pode ser processada com a utilização de tecnologias digitais interativas.

Nessa perspectiva, o UBER tem representado um desafio ao Direito, na esfera tributária, civil, financeira e sobretudo, trabalhista, na medida em que estabelece um impasse no reconhecimento do vínculo empregatício referente à ligação existente entre o motorista cadastrado e a empresa que detém a administração do próprio aplicativo. Diante de tal demanda epistemológica, para fins didáticos, este trabalho abrange três objetivos distintos: a) Realizar uma pesquisa a respeito das relações econômicas provenientes da interação do ciberespaço, do consumo colaborativo e do aplicativo de mobilidade urbana UBER; b) Analisar as formas de exploração capitalista sobre a relação entre o motorista de aplicativo e a empresa e c) Investigar os efeitos jurídicos colaterais existentes sob a óptica trabalhista a respeito do modelo de subordinação do trabalhador. A metodologia utilizada é de caráter dedutivo, tendo como abordagem a pesquisa exploratória, documental e bibliográfica para análise de dados, com aporte de fontes informais do Direito, a exemplo da doutrina e da jurisprudência.

CIBERESPAÇO ENQUANTO TECNOLOGIA INTELECTUAL

Diante de um cenário de pós-modernidade onde os indivíduos vivem cada vez mais conectados por redes sociais, através de dispositivos digitais com aparatos capazes de estabelecer ferramentas de informação e comunicação em escalas exorbitantes, não se pode mais falar de um mundo sem que as tecnologias intelectuais façam parte do cotidiano das pessoas. Nessa perspectiva, o desenvolvimento de "novas" tecnologias digitais está transformando com muita velocidade as relações sociais, sobretudo no mundo do trabalho. A introdução das tecnologias na cadeia produtiva tem proporcionado um conjunto de alterações fundamentais que por sua vez, modificam as relações jurídicas referentes ao direcionamento de novos mercados assim como o estabelecimento de novas diretrizes e novas alternativas.

A sociedade se depara no século XXI com a banalização do fenômeno social da conexão digital a partir de tecnologias intelectuais, disponíveis aos indivíduos através do ciberespaço. O processo de popularização da internet e o advento das tecnologias da informação e comunicação, na contemporaneidade, produziram significativas alterações nas relações do sujeito com o mundo e consigo mesmo, modificando drasticamente as mais relevantes dimensões da existência humana, a saber: educação, processos formativos, entretenimento, relações de produção, cultura, comunicação, família, entre outros. (CASTELLS, 2005, p.33).

As tecnologias intelectuais vinculadas à *revolução digital* [65] estão no centro da produção de informação, comunicação, interação e compartilhamento de dados entre pessoas, na contemporaneidade, e passaram a intermediar as relações humanas, e tornou a representar, inclusive, um novo vetor na forma de uma ferramenta de reivindicação de direitos políticos e sociais, se apresentando como uma plataforma de comunicação organizacional capaz de traduzir a cultura de liberdade e a ideia de autonomia econômica.

O ciberespaço, por definição, pode ser representado como um espaço de comunicação aberto pela interconexão mundial dos computadores e das memórias dos computadores na medida em que se comporta como um alicerce de uma nova forma de realidade humana, resultado da relação (ou interação) do homem com a máquina, na perspectiva de fundir a técnica humana com a criatividade, a individualidade e a ampliação das possibilidades do homem, tanto do ponto de vista da informação como da co-munição (LEVY, 1999, p.92)

As relações entre o ciberespaço e o trabalho começaram a modificar a consistência da compreensão tradicional dos conceitos de

65 A revolução digital é associada ao advento da terceira revolução industrial e basicamente diz respeito à transposição dos processos de base microeletrônica e mecânica, de natureza analógica, para uma arquitetura de redes digitais, tanto do ponto de vista física (*hardware)* como uma infraestrutura lógica (*software)*. Tal passagem ocorreu, no interstício entre o final dos anos 1950 e anos 1970, com a popularização dos computadores pessoais, dos quais passaram a armazenar informação digital, das quais inauguraram a Era da Informação no mundo.

mercado, economia, subordinação laboral, produção e consumo no sentido de tentar se adaptar à velocidade e exorbitância de novos arranjos sociais que se consolidaram ao longo do século XX. O mundo do trabalho não é mais o mesmo, evoluiu sobremaneira desde a Revolução Industrial e alcança a contemporaneidade tentando se ajustar às novas exigências tecnológicas, que tem como características a celeridade, acesso, demanda, economia compartilhada e precarização do trabalhador.

> A evolução dos meios de produção, o fim da era do pleno emprego e a ruptura do domínio industrial, registram, de forma macro, as mudanças enfrentadas pelos atores das relações de trabalho. A globalização, a abertura dos mercados e o avanço tecnológico passam a reger, com novas notas, estas relações. (PINTO, 2017, p.99)

O ciberespaço introduz, como artefato cultural ao mundo globalizado, uma série de ferramentas denominadas "tecnologias da informação e comunicação", conhecidas como "TICs" — o que representa a mudança social de base mecânica e analógica, comum até o final dos anos sessenta do século XX, para o paradigma tecnológico e digital, que modificou as relações do homem, no início dos anos noventa, estabelecendo uma convergência entre tecnologia e sociedade, dando início à sociedade da informação. (LOJKINE, 2002, p.77). A necessidade por informação tornou-se vital para os estados nacionais no início do século XXI. A lógica digital contemporânea estabelece a informação como parâmetro da modernidade.

Nessa perspectiva, o ciberespaço e as tecnologias da informação e da comunicação gestadas por ele, oportunizam a experimentação de um complexo processo de transformação das relações sociais, extremamente veloz, virtualizado, cibernético, informático e globalizante. Com a possibilidade de utilização da infraestrutura do ciberespaço (fibra óptica, computadores, *smartphones,* internet, *tablet,* provedores de acesso, *sites,* redes sociais, etc) o ser humano admite a possibilidade de relações interpessoais à distância, permitindo que os indivíduos possam acessar grandes quantidades de informação, por um lado, e estabelecer

comunicação em tempo real (*real time),* com outras pessoas, sem sair de casa, de outro. (LEMOS, 2002, p.33).

Desse modo, o ciberespaço é uma dimensão informática constituída de tecnologias de interface interativa, comunicação responsiva e multi-plataforma de base digital, responsável pela produção, processamento, propagação e a distribuição de uma gama exorbitante de informações que circulam pela rede mundial de computadores se valendo dos princípios da ubiquidade e não-presença. (CASTELLS, 2013, p.164).

A cultura digital no ciberespaço é dicotômica, em sua forma e substância. Ela transforma os indivíduos, tanto do ponto de vista social como cultural, pois torna mais ágil a comunicação entre eles, mas fragiliza as relações interpessoais. As tecnologias intelectuais tornam mais simples "teclar" do que conversar. A identidade cibernética dá prevalência a postar fotografias digitais, do que descrever estados emocionais, enfatizando mais a prática eletrônica do "*follow*" do que o contato físico e relacional. O ciberespaço tende a mimetizar a vida real e internalizar a identidade humana nas redes digitais como uma espécie de personificação digital, um avatar que representa o homem, substituindo-o por códigos de computador. (LEMOS, 2002, p.144).

As configurações sociais, políticas, culturais e econômicas do século XXI tem assumido características marcantes das quais se cristalizam em expressões como era da informação, pós-modernidade, *Web 3.0*, modernidade tardia, para tentar ensaiar uma definição dos fenômenos que ocorrem em nossa contemporaneidade. O sociólogo polonês Zygmunt Bauman, chama essa nova fase do desenvolvimento histórico da humanidade, de modernidade líquida. (BAUMAN, 2001).

Os efeitos e consequências das manifestações da modernidade líquida podem ser descritas como a flexibilização das relações de trabalho e de produção, globalização da economia, e uma possibilidade de encapsulamento do tempo e do espaço, a partir das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) criando uma quantidade expressiva de redes, que intercruzam as informações, a partir dos "nós" dessa rede. Tais processos revolucionaram as formas como o próprio trabalho é compreendido, a partir de uma nova maneira de produção, condições

laborais, comunicação, determinando uma forma de convivência que se desgarra das noções tradicionais de materialidade, transferindo as demandas até então "reais" para os espaços virtuais, dos quais se fundamentam na própria cartografia digital do ciberespaço.

A constatação de tais mudanças progressivas, na sociedade, exercem influência sobre diversas dimensões dos campos de interação humana, e sem dúvida, afeta o próprio direito, sobretudo o direito do trabalho, considerando o deslocamento das normas jurídicas dispositivas, do mundo físico para o mundo virtual, dissolvendo algumas diretrizes jurídicas que garantem direitos, vantagens e benefícios ao trabalhador que foram historicamente positivadas no ordenamento jurídico brasileiro. O processo de virtualização do trabalho no ciberespaço mascara os contornos e limites de determinados direitos cujos trabalhadores são destinatários e por essa razão justifica todo e qualquer esforço na investigação dos fenômenos decorrentes da relação entre o ciberespaço, trabalho e o Direito.

RELAÇÕES DE TRABALHO NO CIBERESPAÇO: O CASO UBER

A proposta de discussão, atualmente, sobre o trabalho no Brasil, requer uma série de considerações jurídicas assim como um conjunto de análises sobre as mais variadas fontes do Direito. Mesmo levando em conta que a norma jurídica permaneça como regra fundamental a ser seguida, através de seus institutos jurídicos, foi sendo delineado ao longo do tempo, uma construção normativa alternativa a partir da óptica doutrinária e da sistematização jurisprudencial comum à tradição romano-germânica do próprio direito brasileiro. (VENOSA, 2015, p.232); (REALE, 2002, p.88); (GUSMÃO, 2018, p.79); (NADER, 2018, p.112). Ressalte-se que a nossa legislação trabalhista é oriunda da década de 1940, mas sofreu um conjunto de mudanças significativas a partir da reforma trabalhista sob o aparato jurídico da Lei nº 13.467/2017, relativamente recente, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro.

No que se refere aos requisitos formais que incidem sobre a relação de emprego, assim como seus pressupostos para a caracterização dessa

relação, não se verificou mudança alguma. Mesmo em seu artigo terceiro da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que trata dos requisitos de uma relação de emprego, não observou-se qualquer alteração. Segundo o doutrinador Maurício Godinho Delgado, o conceito de relação empregatícia é um fenômeno de natureza sócio-jurídica que deriva da combinação de alguns elementos irrenunciáveis, dos quais se destacam aqueles que no "mundo real" não poderiam ser desconsiderados. De acordo com o doutrinador, os requisitos formais para consolidação de uma relação empregatícia, são, a saber:

> a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (GODINHO, 2016, p.99)

Em linhas gerais, é preciso destacar a necessidade de que o empregado seja uma **pessoa física** para que os bens jurídicos tutelados e os direitos fundamentais recaiam sobre esses trabalhadores, na condição de pessoa natural. O vínculo empregatício é *intuitu personae* em relação à figura do empregado, considerando a sua condição de **pessoalidade,** da qual a incidência de sua qualificação pessoal deste é condição *sine qua non* para a manutenção da relação. A **não-eventualidade,** por sua vez, é pressuposto fundamental para distinguir a relação de emprego de uma mera prestação de serviço ocasional. "*O trabalhador eventual é desvinculado de uma fonte de trabalho porque esta não aproveita a sua atividade constantemente, só o fazendo de modo episódico*". (NASCIMENTO, 2006, p.445)

Dessa forma, não configura uma relação de emprego o trabalho de caráter esporádico, cuja natureza seja tendente a não corresponder ao padrão dos fins normais do empreendimento – antes disso, tal relação exige que o empregado preste serviços de maneira contínua, com afinidade ao objeto social da empresa ou, em se tratando de atividade-meio, que tenha permanência (CAIRO, 2014, p.142)

Sobre o requisito de subordinação[66], percebe-se que é um dos elementos que adere a uma maior relevância dentre os requisitos formais da relação empregatícia, tendo em vista que figura a relação de poder, de forças, de hegemonia, da posse da propriedade e do controle dos meios de produção, relações de produção e recursos sobre a matéria-prima, bens produzidos, logística, fixação de preços, entre outros. Assim, não há autonomia do empregado sobre as suas atividades, senão a sua sujeição à supervisão e ao controle do empregador, responsável pela organização da prestação do serviço. (MARQUES, 2013, p.13)

Em última análise, o requisito final da relação empregatícia, qual seja, a presença de onerosidade, resulta em haver uma retribuição econômica pela atividade realizada (traduzida no coeficiente salarial pelo labor) ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador. Corresponde este elemento, assim, à principal obrigação do tomador de serviços, que é a de realizar o pagamento do salário, seja em dinheiro ou em convenção monetária similar, tal qual a eletrônica, digital.

Para todos os efeitos, uma vez verificada que não existiu nenhum tipo de alteração nas configurações básicas das condições e requisitos formais da relação empregatícia, em conformidade com a Reforma Trabalhista, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 como compreender o papel da *uberização* [67] nas relações trabalhistas contemporâneas, sobretudo o que se refere aos desafios impostos à norma jurídica brasileira?

66 Caracteriza-se pela dependência do empregado ao empregador. Decorre do poder de comando do empregador, já que o empregado está subordinado às ordens do empregador. Não há autonomia do empregado sobre as suas atividades, senão a sua sujeição à supervisão e ao controle do empregador, responsável pela organização da prestação do serviço. A forma como se dá tal relação não pode ser definida por normas jurídicas dispositivas, salvo na hipótese de reconhecer abuso que venha a incidir nessa relação, por assédio, perseguição, etc.

67 O termo *uberização* deriva de um neologismo atribuído a um dos ramos epistemológicos da Economia do compartilhamento ou economia compartilhada, são expressões genéricas que abrangem vários significados, sendo frequentemente usadas para descrever atividades humanas voltadas à produção de valores de uso comum e que são baseadas em novas formas de organização do trabalho.

A prática laboral da *uberização* apresenta uma nova forma de organização do trabalho, que possibilita a eliminação de vínculos empregatícios e transforma o trabalhador em uma versão empreendedora de si mesmo, mesmo que num nível mais atomizado (ABÍLIO, 2014, p.144), ao mesmo tempo em que o controle e a subordinação do trabalho são mantidos nas mãos da empresa. Trabalhadores tornam-se colaboradores autônomos que oferecem seus serviços de acordo com as demandas do mercado. Simultaneamente, fazem o gerenciamento sobre o seu próprio tempo de trabalho, a intensidade e duração que dedicam à atividade. Ou seja, trata-se de uma forma de subordinação obscurecida, na qual o trabalhador parece ter total liberdade sobre seu trabalho. (GIBB, 2017, p.33)

Nessa perspectiva, é fundamental dar maior enfoque às considerações no que dizem respeito ao aparato digital dos mecanismos utilizados pela uberização, e mais nas configurações inaugurais de trabalho, que correspondem aos alicerces para que o processo de uberização se consolide como fenômeno criativo, justo, equilibrado e legítimo nas relações de trabalho. No bojo da realidade brasileira é preciso atentar para os elementos já destacados, como a alta taxa de informalidade e rotatividade. Ou seja, grande parte da população brasileira transita pelo mercado de trabalho de forma instável, precária, alternando e combinando diferentes ocupações, bicos e participação em empreendimentos familiares. O termo que melhor parece definir este movimento é o da viração. (TELLES, 2006, p.191)

A UBER[68] passou a funcionar no Brasil em 2014, com o objetivo primordial de conectar clientes com fornecedores de mobi-

68 A Uber Technologies Inc. (fazendo negócios como Uber) é uma empresa multinacional americana, prestadora de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, através de um aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas baseada na localização, em inglês e-hailing, oferecendo um serviço semelhante ao tradicional táxi. É conhecido popularmente como serviços de "carona remunerada". No dia 9 de Maio de 2019, a Uber iniciou a venda das suas ações na New York Stock Exchange, sendo avaliada em 82,4 bilhões de dólares. Os motoristas Uber não cobram diretamente por carona, mas recebem uma remuneração diretamente da empresa, que observa na formação de seus preços a relação de oferta de motoristas conforme a demanda dos usuários e baseando-se também na duração e distância da corrida, o que permite uma alocação mais inteligente - e econômica - do transporte urbano, essa alocação inteligente é a base de lucros da empresa. Atualmente, novas formas de mobilidade estão a ser estudadas, tais como serviço de transporte sem motorista ou mesmo através de carros voadores.

lidade urbana com baixo custo no formato de "carona remunerada" atendendo ao modelo de economia compartilhada, uma vez que o motorista do UBER realiza uma quantidade considerável de viagens para atender uma demanda de usuários que precisam de transporte de motoristas aptos (ou em condições mínimas) para oferecer tal serviço.

A implementação, solidificação e pertinência econômica da tecnologia UBER está intimamente vinculada, a dois condicionantes primordiais, *stricto sensu*: a) o desenvolvimento intenso e veloz das tecnologias móveis e a disseminação do ciberespaço, permitindo a utilização do que antes era simplesmente um telefone móvel que que originava e recebia ligações, do qual, agora, seria possível articular inúmeros procedimentos concomitantes e; b) a crise econômica mundial de 2008 que implicou, entre outras coisas, no aumento do desemprego, da informalidade e da inserção precária no mercado de trabalho dos países centrais e periféricos do sistema capitalista.

O sentido existencial de ser da tecnologia UBER (ou plataforma digital uber), é propor uma economia de compartilhamento sob demanda, com relação de parassubordinação e precarização do colaborador, como uma proposta viável que se vale do desenvolvimento tecnológico e aparatos digitais do ciberespaço, aos quais permitem combinar a mediação tecnológica entre oferta/procura e um gerenciamento do trabalho eficaz e onipresente sobre o trabalhador. A produtividade do trabalhador é constantemente mapeada e seu desempenho medido pela empresa, a qual define unilateralmente os critérios de avaliação, a partir da percepção dos clientes. (PEROSSI, 2017, p.45)

Realiza-se uma espécie de terceirização sobre a execução deste gerenciamento para uma multidão de consumidores vigilantes (SLEE, 2017, p.166) que alimentam os dados sobre a produtividade e zelo dos motoristas. Tem-se, por um lado, uma multidão de trabalhadores disponíveis (*crowdsourcing)* e, por outro, uma multidão de consumidores. A empresa realiza a mediação, define os ganhos dos motoristas, recebe porcentagem sobre seu trabalho, assim como detém os meios para que esse encontro aconteça. Por essa via, a UBER, enquanto plataforma digital consolidada, funciona como uma espécie de catalizadora de

um *gerenciamento algorítmico* [69] de si mesma e tende a aderir às formas precárias e pouco reguladas de trabalho para fundamentar sua atuação de representação supralaboral. Não obstante, essa condição instável e precária pode se estender para segmentos da população de rendimento mais alto e maior qualificação, dado o contexto de alto desemprego e de flexibilização do trabalho.

> A racionalidade neoliberal se torna evidente diante da estratégia das empresas uberizadas de promover a ideia de que o trabalhador que contrata os serviços do *aplicativo* para aparelhos *mobile* se torna um empreendedor de sua própria força de trabalho e de suas propriedades, haja vista a propaganda de que o trabalhador tem a liberdade de escolher a jornada de trabalho, horário, descanso, local, como se a pessoa que trabalha tivesse amplas e diversificadas alternativas para escolher como o senhor do próprio destino. A consequência imediata já experimentada seria o esvaziamento do direito do trabalho, a intensificação da insegurança características do processo de precarização do trabalho e a ressignificação da relação do trabalhador com o produto de seu trabalho. (GOMES, 2016, p.13)

Os vetores principais do fenômeno da uberização destaca uma intensa aproximação com a consolidação do neoliberalismo, como modo de produção política dominante, sobretudo nos países do terceiro mundo, da globalização e da precarização do trabalho. Esse contínuo e espiralado ato do Estado de desmantelamento jurídico-privado das relações trabalhistas, que também pode ser interpretado na condição legal de padronização do trabalho, contribui fortemente para a eliminação de direitos, a formação de uma subjetividade empreendedora, fomentando um processo que vem sendo eficaz e bem-sucedido na dispersão do trabalho e centralização do controle com nítidas funcionalidades de autogerenciamento, a exemplo da lógica de racionalidade algorítimica supramencionada.

69 Poderia ainda, em caráter complementar, falar de racionalidade algorítmica, mas fugiria do tema e também do conhecimento do autor, na medida em que desloca o foco do ciberespaço para a ideia avançada de engenharia da computação.

> Percebe-se que o processo de precarização do trabalho mundialmente intensificado e disseminado nas últimas décadas, no decorrer do desenvolvimento da agenda política neoliberal e sua respectiva racionalidade não estão imune s às implicações decorrentes dos distintos usos da recente revolução digital. As relações de trabalho já precárias, como também aquelas ainda semelhantes aos tempos fordistas, podem estar na iminência de serem transformadas e reformuladas para se adequarem às novas e efêmeras tecnologias que estão tão presentes no cotidiano dos grandes centros urbanos. (DARDOT; LAVAL, 2016, p.60)

A ideia de uberização sugere um reforço econômico de fluxos presentes em outras plataformas digitais (*iFood, Rappi, Pop 99, Cabify,* Peixe Urbano, etc) além da própria Empresa, que se cristalizam nas confluências de elementos como informalidade, instabilidade e custeamento do instrumento de trabalho pelo colaborador. A metamorfose e a fragmentação de empregos em tarefas ou atividades, possibilitando "aluguel" de mão-de-obra em detrimento da contratação de um funcionário, reflete a melhor ideia de uma economia de compartilhamento,[70] que revela em uma predominância de uma massa de trabalhadores autônomos, *freelancers* e temporários, muitas vezes sem expectativa de empregos regulares ou benefícios trabalhistas, que psicologicamente, traduzem a sua própria atividade como uma forma de mobilidade social e um ato contra-hegemônico em função dos ditames do capital contemporâneo.

> A economia do compartilhamento vem crescendo de maneira "inadequada", atuando de forma desregulada em áreas que antes estavam protegidas. Seguindo com o autor, ao invés de

70 Economia de compartilhamento é oferecimento de ajuda àqueles que estão numa situação de maior vulnerabilidade, de tal forma que estes, possam tomar o controle de suas vidas se tornando microempresários, passando a se auto gerenciar e possuindo um certo tipo de liberdade para entrar e sair desse "novo" modelo flexível. A economia do compartilhamento, portanto, "promete ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, ajudando-nos a fazer um uso melhor de recursos subutilizados" (SLEE, 2017. p. 23).

> dar uma maior liberdade aos indivíduos, com a ideia de livre entrada e saída desse modelo flexível, as grandes companhias de compartilhamento passam a aumentar suas fortunas, graças à diminuição ou remoção de proteções e garantias sociais, expandindo empregos precários, arriscados e de baixa remuneração. (SLEE, 2017, p.27)

As matizes dos discursos de mérito do trabalhador autônomo, autogestor e "metaempreendedor" ganham ecos com o processo de uberização, quando destinam justamente à parte mais vulnerável, que é o trabalhador, cuja a responsabilidade recairá sobre si mesmo, e logicamente, tudo que diz respeito à sua própria atividade. O indivíduo trabalhador, juridicamente alijado por definição, perde ainda mais a sua condição de legitimação enquanto trabalhador, pois a empresa não o reconhece, ele não se reconhece também. Essa lógica gera benefício duplo para as organizações, trabalho apenas *on-demand* com custos menores e enfraquecimento de organizações e acordos coletivos. A UBER enfatiza que não contrata os motoristas, ao contrário, o motorista que contrata o serviço de geolocalização, de demanda algorítimica e sistema de comunicação digital "disponível" e plataforma de pagamento *on-line* para clientes que não utilizam moeda convencional. Uma forma escamoteada de parassubordinação do trabalhador precarizado.

A ideia de que o motorista, ao se associar a plataforma, torna-se "gerente de si mesmo" ou "dono do seu próprio negócio" é bem mais complexa do que podemos imaginar. Mesmo que esse desenvolvimento tecnológico tenha permitido uma maior "flexibilidade" do trabalho, dando a sensação de que o trabalhador pode determinar sua própria jornada de trabalho e até mesmo seu nível de rendimento, a relação de trabalho existente entre empresa e seu "parceiro" apresenta fortes evidências de subordinação: o motorista é constantemente monitorado, é punido em determinadas situações e não possui a liberdade para negociar com os clientes o valor de uma determinada corrida.

Nessa perspectiva, o que entendemos como *economia colaborativa* ou *uberização da economia,* se vale exclusivamente de plataformas digitais com arquitetura de dados responsiva que remete a um aplicativo que é executado no ciberespaço, sendo talvez o melhor exemplo do modo

como as tecnologias da informação e comunicação afetam o processo de trabalho e as condições laborais sem que dela produzam fenômenos emblemáticos na diminuição ou aumento do número de postos de trabalho, mas reflete mais aumento da produtividade, maximizando os lucros e corrompendo o trabalho, historicamente. O debate contemporâneo em torno relações entre as tecnologias digitais do ciberespaço e o trabalho, ganha maior ênfase se for deslocada de exercícios especulativos acerca dos efeitos futuros da adoção de tecnologias para a evolução recente do trabalho e a forma como é moldada pela introdução de aparatos digitais de autogerenciamento em alguns setores de atividade econômica. (ANTUNES, 2009, p.48).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das discussões levantadas nesse trabalho, compreende-se que a relação entre o ciberespaço, direito e o trabalho se convergem na forma de uma economia digital compartilhada onde o trabalhador contemporâneo sob demanda é o principal vetor de referência para uma nova perspectiva juslaboral no Brasil. É inegável que num quadro atual onde as premissas capitalistas e a visão neoliberal são dominantes e hegemônicas, as grandes corporações que se solidificaram por meio das plataformas digitais de oferta de serviços, passaram a obter lucros exorbitantes utilizando da fórmula da economia de compartilhamento, da qual utilizam de maneira escamoteada os princípios do cooperativismo, solidariedade, autoempreendedorismo e autogerenciamento em suas ferramentas, para atingir uma grande parte da população economicamente ativa.

O êxito vertiginoso que esse negócio obteve, só pode ser explicado devido à inexistência de regulação em áreas que antes estavam desprotegidas e pela diminuição ou remoção de proteções e garantias sociais, criando empregos precários, arriscados e de baixa remuneração. A empresa Uber, que muito resistiu em fazer parte desse movimento, é hoje um dos principais nomes dentro da economia compartilhada, cujo modelo de negócios absorve uma grande parcela de trabalhadores em todo o mundo.

Na tessitura deste trabalho não foi difícil perceber que existem elementos específicos na relação laboral na plataforma UBER que as distingue de outras atividades profissionais, como por exemplo, a fragmentação e heterogeneidade de classe conforme Antunes (2019, p.182) assim como informalidade; inexistência de regulamentação jurídica; a impossibilidade de negociação de valores, preços, remunerações com seus empregadores; falta de normatividade para inserção no mercado de trabalho; ideia de autogestão perversa e dissimulada.

> A situação dos trabalhadores uberizados parece ser ainda mais trágica, pois a ameaça vem de um nível superior de assimetria, isto é, não há espaço para negociação entre os trabalhadores e as empresas, muito menos da legislação absolutamente desprezada. Enquanto os trabalhadores tradicionais estão resistindo à sobreposição da negociação sobre a legislação, os uberizados não têm nem mesmo a possibilidade de negociar com as empresas *app* (FONSECA, 2017, p.17)

O presente trabalho buscou compreender e elucidar como se dão as relações entre o ciberespaço, o direito e o trabalho na medida em que reconhece a ligação existente entre a nova força de trabalho uberizada e a expansão de capital, através da adoção dos princípios administrativos da acumulação de capital contemporânea.

Pelas razões acima expostas, nota-se que existem violações graves aos direitos fundamentais dos trabalhadores de plataformas digitais das quais são utilizadas pela UBER, sobretudo os princípios da igualdade, saúde, dignidade da pessoa humana assim como pela ponderação, razoabilidade e proporcionalidade. Nessa perspectiva, o Direito precisa se ajustar às essas demandas, tanto no plano teórico e discursivo quanto no plano prático e pragmático, com o intuito de tornar equânime as novas exigências sociais impostas pelo avanço tecnológico e resgatando uma necessária abordagem epistêmica do Direito do Trabalho, que seguirá limitando a autonomia privada, sob a égide da Constituição social.

Considerando que este artigo é também um espaço de criatividade epistemológica, peço licença ao leitor atento, para a possibilidade de

propor um trocadilho, já que a economia digital de compartilhamento baseado no ciberespaço parece querer tratar a questão laboral de consumo colaborativo de trabalho sob demanda, como um *atalho de teclado de computador*, quando se vale de tecnologias digitais de informação e comunicação provenientes de uma modernidade líquida, para se esquivar da legislação posta ou se vale de uma norma jurídica ainda incapaz ou embrionária de dar conta de todos os fenômenos que compõe essa realidade. (ANTUNES, 2019, p.198)

É necessário ampliar a pesquisa debruçando-se sobre as iniciativas legais de regulamentação da uberização do trabalho, sobre mais exemplos de uberização do trabalho e até mesmo construir ferramentas para o registro de dados acerca dessa uberização. Por princípio da dignidade da pessoa humana, entende-se que os baixos rendimentos e a consequente pobreza da classe trabalhadora se traduzem em jornadas de trabalho excessivas com a finalidade de sucumbir por maiores remunerações. A liberdade aparente que os trabalhadores têm de determinação de sua jornada, tanto o momento e lugar de trabalho, quanto a quantidade de horas trabalhadas, é absolutamente limitada pelo imperativo de subsistência. (FONSECA, 2017, p.19)

A perspectiva de uberização se apresenta, na modernidade, como um modelo gerencial flexível, versátil e dinâmico que se verticaliza como uma empresa com soluções tecnológicas para dar conta de demandas para mobilidade urbana nos principais centros de desenvolvimento socioeconômico do mundo. Sem burocracias, a plataforma digital UBER quer se mostrar parceira digital dos motoristas, como uma forma flexível e alternativa de resolução dos problemas ocasionados pela deficiência estrutural da oferta de mobilidade urbana nas grandes cidades. O motorista, precarizado, por sua vez, se vê obrigado a ajustar suas demandas pessoais agregando a perspectiva do trabalho uberizado com uma espécie de economia de bico digital (*gig economy)* ao passo que atende o comportamento imediatista das pessoas, intermediado por um aplicativo digital albergado pela própria infraestrutura de dados e redes no ciberespaço com uma proposta nefasta de uma racionalidade algorítimica.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Sem maquiagem:** o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, editora, 2001.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** São Paulo: Editora Paz e Terra, 2006.

CASTELLS, Manuel. **Redes de indignação e esperança:** movimentos sociais na era da internet. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal.** São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da. **Fronteiras da precarização do trabalho:** uberização e o trabalho *on demand.* Anais do II Encontro RENAPEDTS. Aldacy Rachid Coutinho, Leonardo Vieira Wandelli (orgs.). Florianópolis-SC. Empório do Direito, 2016.

GIBB, L. S. F. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho.** Tese (Doutorado). Campinas: Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 2017.

GOMES, Helton Simões. (2016). **Uber enfrenta ações trabalhistas de motoristas e entra na mira do MPT.** 13 de out. 2016, de G1 Sitio web: http://g1.globo.com/tecno-logia/noticia/2016/10/uber enfrenta ações trabalhistas de motoristas e entra na mira do mpt.html — Acesso em 14 mai 2020.

LEMOS, André. **Aspectos da cibercultura: vida social nas redes telemáticas.** In: PRADO, José Luiz Aidar (Org). Crítica das práticas midiáticas: da sociedade de massas às ciberculturas. São Paulo: Hacker Editora, 2002.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 12.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

PEROSSI, M. **A composição da remuneração do trabalhador nas grandes empresas.** Monografia (Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo). Campinas: Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2017.

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; SOUZA, Luciana Cristina de. **Tecnologia e trabalho na era da informação.** Scientia Iuris, Londrina, v. 21, n. 3, p.99-124, nov. 2017.

SLEE, Tom. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

TELLES, Vera. **Mutações do trabalho e experiência urbana.** Tempo Soc., v. 18, n. 1, 2006, p. 173-195.

OS DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE EM TEMPO DE PANDEMIA

Ana Paula Silva de Araujo
Tricia Bogossian
Ana Carolina Gouvea
Rodrigo Chaves

1 Introdução

Todos os habitantes da Terra vivem, atualmente, uma séria crise sanitária, de proporções inimagináveis, espalhada em todos os continentes, em decorrência da doença por Coronavírus COVID-19 (SARS-Cov-2), que teve seus primeiros registros feitos no final de dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China.

O Ministério da Saúde define a COVID-19 e Coronavírus, respectivamente, em seu sítio na *internet*[71], assim:

> A **COVID-19** é uma doença causada pelo coronavírus **SARS-CoV-2**, que apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS),

71 Disponível em: https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca/ Acesso em 11 de junho de 2020

> a maioria dos pacientes com COVID-19 (cerca de 80%) podem ser assintomáticos e cerca de 20% dos casos podem requerer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória e desses casos aproximadamente 5% podem necessitar de suporte para o tratamento de insuficiência respiratória (suporte ventilatório)."
>
> "Coronavírus é uma família de vírus que causam infecções respiratórias.
>
> **O novo agente do coronavírus foi descoberto em 31/12/19** após casos registrados na China. Provoca a doença chamada de coronavírus (COVID-19)

Diante de um mundo globalizado, o vírus se espalhou exponencialmente ao redor do planeta, atingindo milhões de pessoas em diversos países, sem distinção de idade, sexo, etnia, credo, classe social ou formação acadêmica.

A Organização Mundial da Saúde, declarou, em 30 de janeiro de 2020, Situação de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em decorrência do COVID-19.

Em fevereiro de 2020, a Lei nº 13.979/2020 estabeleceu medidas para enfrentamento da Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional, visando a proteção da coletividade.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde anunciou o quadro de Pandemia e trouxe orientações de isolamento social e/ou quarentena em especial para as pessoas que se enquadram nos grupos de risco (maiores de 60 anos, pessoas imunodeficientes e/ou portadoras de doenças crônicas ou graves, gestantes e lactantes.

No país, estados e municípios adotaram medidas restritivas de circulação.

No meio dessa guerra contra o vírus, é incontroverso que os profissionais da saúde que estão na linha de frente no combate e controle da propagação do Covid-19, diuturnamente, enfrentando bravamente as rotinas que envolvem o atendimento das pessoas com sinais e sintomas da doença.

E é sobre a nova rotina que tratará o presente artigo, notadamente acerca das medidas que afetam diretamente os direitos trabalhistas e previdenciários dos profissionais de saúde. Os profissionais de saúde deste o início dessa pandemia de Covid 19 tem evoluído com o estresse e a qualidade de vida abalada, o que será abordado no próximo item, para entender melhor a categoria.

2- HORAS TRABALHADAS X ESTRESSE – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A satisfação no trabalho influencia a saúde física e mental do trabalhador e há uma correlação direta que repercute, também, em sua vida social e familiar. Para o enfermeiro, a satisfação no trabalho compreende fatores que se relacionam não somente com a estrutura física que compõe seu ambiente laborativo, mas também com aqueles que se originam de suas relações e de seus próprios sentimentos. Estudos sobre sentimentos de satisfação e insatisfação de enfermeiros atuando no ambiente hospitalar evidenciaram que o local de trabalho, remuneração, interação, autonomia, reconhecimento, desenvolvimento pessoal e gostar do que faz, são fatores que influenciavam estes sentimentos (SIQUEIRA e KURCKGANT, 2012).

Na acepção de Mininel, Baptista e Felli (2011), para os trabalhadores de enfermagem, o desgaste originado pelas situações e relações sociais presentes no trabalho é impactante na qualidade de vida, onde a violência psicológica, em suas diversas formas, predomina na saúde psíquica e emocional do indivíduo, comprometendo sua racionalidade, bem-estar social e saúde física.

O tema é atual, mas ainda não existe um consenso na literatura do que seja Qualidade de Vida de Trabalho (QVT), mas, conforme Schmidt e Dantas (2012, p.702), geralmente emprega-se o termo, na maioria das vezes, para descrever "diversas dimensões básicas da tarefa e outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, mas, capazes de produzir motivação e satisfação em distintos níveis, que visam, sobretudo, à melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade". Basicamente o QVT, tem enfoques distintos e está associado a satisfação com o trabalho, remuneração, autono-

mia, status profissional e participação efetiva do trabalhador dentro da instituição em que trabalha.

Conforme já foi visto nos estudos aqui apresentados que o corpo de enfermagem é predominantemente composto por profissionais do sexo feminino. Essas profissionais, por natureza, já tem uma jornada dupla, pois geralmente cuida da casa, dos filhos, do marido e ainda tem que trabalhar fora. O nível de estresse dessas profissionais pode ser bem maior do que dos trabalhadores do sexo masculino. Há necessidade de mais profissionais do sexo masculino, visto que há procedimentos que necessitam de preparo físico, assim, o esforço exagerado pode gerar dores lombares e nos ombros.

Na pesquisa realizada por Schmidt e Dantas (2012), eles apuraram que 69% dos enfermeiros trabalhavam até 40 horas semanais e 51,6% trabalhavam mais de 40 horas semanais. Quanto à dupla jornada, 42,4% tem duplo vínculo e 53,3% trabalham à noite. A pesquisa teve o objetivo de apurar a qualidade de vida no trabalho e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho entre profissionais de saúde. Os autores concluíram que há associação de Qualidade de Vida de Trabalho, devido ao ambiente altamente estressante e repleto de fatores predisponentes à presença de distúrbios osteomusculares entre seus trabalhadores, portanto deve haver uma conscientização entre os administradores, gerentes, chefias, sobre as condições de trabalho as quais esses profissionais são submetidos, devendo intervir com estratégias de promoção ao bem-estar e à saúde desses profissionais.

Diante dos estudos apresentados, observa-se que as patologias apresentadas pelos profissionais de saúde estão intimamente ligadas à rotina de trabalho, e ao excesso de carga horária o que diminui drasticamente a motivação do profissional e a sua qualidade de vida. O indivíduo que vive cansado, esgotado fisicamente e mentalmente, dificilmente poderá ter uma vida social e familiar comum, pois sempre estará indisposto para atividades extratrabalho, e, não consegue participar de reuniões entre amigos ou familiares e com isso a sua vida sócio-familiar estará arruinada. E a pergunta que fica é qual será o panorama previdenciário e os direitos desses profissionais em tempo de pandemia, o que será abordado no próximo item.

3 O Panorama Trabalhista e Previdenciário dos Profissionais da Saúde

A Constituição Federal, garante em seu artigo 7º, nos incisos XXII, XXIII, XXIV, respectivamente, "*os trabalhadores têm direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança do trabalho", "adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei" e "aposentadoria".*

Os trabalhadores da saúde são aqueles que se ativam em ambientes laborais insalubres, em jornadas extenuantes, expostos à riscos, dedicando a vida ao cuidado do outro.

Esses trabalhadores recebem, adicionais de insalubridade e periculosidade, de acordo com a sua exposição e risco, cuja previsão encontra abrigo na legislação trabalhista. E se prestam a compensar a possibilidade de dano à vida ou à saúde daqueles que exercem suas atividades em ambientes insalubres e perigosos.

O artigo 189, da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

> "*Serão consideradas atividades ou operações insalubridades aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos."*

A NR 15, do Decreto 3.214/78, trata de atividades ou operações insalubres. No item 15,1 são consideradas atividades ou operações insalubres as que estiverem acima do limite de tolerância para os agentes, ruídos, calor, radiações ionizantes e agentes químicos da NR-15.

As atividades relacionadas nos anexos 6 (condições hiperbáricas), 13 (agentes químicos) e 14 (agentes biológicos) da NR-15

As que foram comprovados através de laudo de inspeção no local de trabalho(feito Poe Engenheiro de Segurança ou Médico do Trabalho) para os agentes radiações não-ionizantes, vibrações, frio e umidade..

No item 15,1,5 quanto ao limite de tolerância, concentração ou intensidade máxima ou mínima relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano á saúde do trabalhador, durante sua vida laboral.

No item 15.2 são identificados os adicionais de insalubridade da seguinte forma.

- 40% do salário mínimo da região – Grau máximo
- 20% do salário mínimo da região- Grau médio
- 10% do salário mínimo da região – Grau mínimo.

No curso da prestação de serviços, ocorrendo doença incapacitante, o trabalhador tem direito a licença remunerada, nos primeiros quinze dias, e a partir do décimo sexto dia tem direito a se habilitar ao benefício por incapacidade correspondente, se a incapacidade for temporária, será devido auxílio-doença comum, sendo a incapacidade indefinida, será devida aposentadoria por invalidez.

Acaso o afastamento previdenciário seja oriundo de acidente de trabalho, o profissional terá direito ao auxílio-doença acidentário, garantindo estabilidade provisória no emprego, garantindo os depósitos fundiários e a contagem do tempo para sua aposentadoria.

Preenchidos os requisitos, esses profissionais têm direito à aposentadoria especial, se trabalhado todo o período em ambiente insalubre ou perigoso ou a conversão do tempo especial em comum, se não tiverem trabalhado todo o tempo expostos à riscos. A aposentadoria especial tem previsão no artigo 57, da Lei 8.213/91, *in verbis:*

> "*A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei."*

A partir desse ponto, serão analisados os impactos sentidos pelos trabalhadores da saúde em tempo de pandemia no Brasil. E para fundamentar esse assunto precisamos estudar como se deu a evolução da segurança no Brasil e a lesgislação.

4 - A evolução da Segurança do Trabalho no Brasil e a legislação atual

No Brasil, a primeira disposição legal contra os acidentes do trabalho surgiu somente após o término da Primeira Guerra Mundial, em 1919, através de regulamentos de segurança no setor ferroviário, pois não existiam indústrias de porte na época.

Vinte e dois anos depois, em 1941, é fundada na cidade do Rio de Janeiro a Associação Brasileira de Prevenção de Acidentes – A.B.P.A

Três anos ápos em 1944, surge a consolidação das leis trabalhistas –C.LT – baseada na Carta Del Lavoro de origem italiana, que em seu capítulo V do título II tratava de Segurança e Higiene do Trabalho.

Em atendimento a uma recomendação da OIT- em 10 de Novembro do mesmo ano, o Decreto- Lei n 7036 tornava obrigatória a todas as empresas com mais de 100 (cem) a formação da CIPA, composta por representantes da empresa ou dos hospitais públicos ou privados e dos empregados, para discussão e propostas de medidas de segurança e higiene do trabalho.

Em 19 de Junho de 1945 – A Portaria n 229 do Departamento Nacional do Trabalho dá à recém criada a CIPA sua primeira regulamentação,

Em 27 de Novembro de 1953 – Oito anos após a Portaria n 155 do Ministério de Indústria e Comércio reorganiza e define melhor o funcionamento da CIPA ,

Em 26 de Fevereiro de 1967 – O Decreto lei n 229 modifica profundamente o texto do Capítulo V do Título II da CLT, que dispunha sobre assuntos de Segurança e Higiene do Trabalho,

De acordo, com a Portaria n 3214, com base nesta disposição, é dado o grande e definitivo passo da Legislação Brasileira em relação a matéria, com a criação, em 08/06/78 desta portaria do Ministério do Trabalho as Normas Regulamentadoras ou NRs , A Norma Regulamentadora 1, em suas Disposições Gerais, cabe ao item 1.7 como ao empregador, cumprir e fazer cumprir as disposições legais; elaborar Ordens de Serviço, Manter os trabalhadores informados , Permitir a fiscalização.

No item 1.8 da mesma cabe ao empregado cumprir as disposições legais. Usar o EPI fornecido pelo empregador, submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras, colaborar com a empresa ou instituição hospitalar na aplicação das Normas Regulamentadoras.

No item 4.1 as instituições privadas e públicas, os órgãos públicos de administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário que possuem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT manterão obrigatoriamente Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade e promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. E de acordo com a Medida Provisória de 927, estudaremos a Jornada de Trabalho e dos grupos de Proteção Individual.

5 - Da Medida Provisória 927

5.1. Da Jornada de Trabalho

A Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, trata especificamente acerca dos profissionais que atuam em estabelecimentos de saúde, nos artigos 26 e 27, abaixo:

> Art. 26. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o artigo 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:
>
> I – prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no artigo 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1943; e
>
> II – adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garntido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no artigo 67 da Consolidação Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1943.

> Art. 27. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do caput do art. 26 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Diante de uma pandemia com tais proporções, necessárias se fazem adequações para o seu enfrentamento, mas tais adequações devem ser feitas sob a perspectiva do trabalhador.

O ambiente laboral desses profissionais, a partir da decretação de estado de calamidade pública que ocorre até dezembro desse ano , não envolve apenas a exposição aos riscos habituais inerentes da profissão, pois estão diante do constante medo de serem contaminados, e se tornarem vetores de transmissão para os seus familiares. Não se olvidando da ameaça de transmissão nos transportes públicos que utilizam para o deslocamento residência-trabalho.

Outro ponto que merece ser ressaltado, é o contato direto com o isolamento dos pacientes que estão hospitalizados, que não podem receber visitas e, muitas das vezes, não têm tempo de ter o último contato com os seus familiares, e vão à óbito, sem ter a oportunidade de serem velados, na forma que conhecíamos antes da pandemia. Esse drama é vivido pelos profissionais da saúde diariamente, sobretudo levando em consideração o elevado número de óbitos diários no país.

Os profissionais da saúde estão no meio desse sofrimento, qual seja, entre o isolamento dos pacientes ansiosos pela cura e pelo retorno ao convívio social e o acolhimento dos familiares que buscam informações sobre o quadro de saúde de seus entes queridos.

Em alguns casos, pacientes puderam se comunicar através de celulares com os seus familiares, com a intervenção dos profissionais que disponibilizaram seus próprios aparelhos celular para esse link, trazendo alento, mesmo que momentâneo.

O isolamento social também tem gerado muita angústia, ansiedade e depressão na população em geral. Há três meses, desde março de 2020, a recomendação é que a população fique em casa e não tenha contato com outras pessoas, excetuando as que moram na mesma residência.

Os profissionais da saúde estão em situação idêntica, muitos não podem sequer ver os seus parentes e familiares, dada a iminente possibilidade de contaminação e transmissão. Alguns estão se hospedando em hotéis ou albergues, a fim de minimizar o risco de levar o vírus para suas residências.

Sugerir ou solicitar que esses profissionais excedam suas jornadas de trabalho, no contexto de uma pandemia, contraria medidas de preservação física e psicológica dos trabalhadores desse setor, sendo certo que estão expostos a riscos de contato com patógenos, longas horas de trabalho, sofrimento psicológico, fadiga, desgaste profissional, falta de profissionais, estigma e violência psicológica e até física. Quando isso acontece, muitas vezes o trabalhador se encontra num conflito interno entre o que é oferecido em dinheiro extra ou repouso na modalidade de banco de horas. Também pensa na situação que se encontrará o colega trabalhando mais e com uma equipe reduzida, o que diminuíra, caso o fique. E existe até uma valorização maior pelos que conseguem continuar e dobrar ou aumentar a sua carga horária em relação aos que não conseguem, aumentando o risco de um estresse psicológico e/ou fadiga.

5.2 Dos Equipamentos de Proteção Individual

De acordo com a NR-6, considera-se Equipamento de Proteção Individual – EPI , todo o dispositivo ou produto do uso individual utilizado pelo trabalhador, designado á proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

De acordo coma NR-6, referente ao item de Equipamento de Proteção Individual, no seu item 6.3 a empresa é obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente, EPI adequado ao risco. Em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

1] Sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam a completa proteção,

2] Enquanto as medidas de proteção coletivas estiverem sendo implementadas,

3) Para atender as situações de emergência.

Os equipamentos de proteção individual fazem parte da realidade desses profissionais em suas rotinas. A obrigatoriedade de fornecer e

fiscalizar o uso dos EPI's se encontram regulamentada e de observância obrigatória, sob pena de aplicação de multas, senão vejamos:

O artigo 166, da CLT, diz: *"A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento (…)"*

A utilização adequada dos EPI's é dever do trabalhador (artigo 158, da CLT) e obrigação da empresa (artigos 157 e 166, da CLT).

Em meio a uma crise sanitária, a observância das normas de saúde e segurança do trabalho deve ser constante na jornada de trabalho dos profissionais da área.

As recomendações internacionais mais constantes nos países que se estruturaram para enfrentamento da pandemia, têm sido, primordialmente, a proteção dos trabalhadores da saúde, com o devido fornecimento dos equipamentos de proteção individual.

No país, foi expedida a Recomendação n. 20 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e o Parecer Técnico n° 128/2020, de 07 de abril de 2020, os quais apresentam dezoito medidas para proteção da saúde física e mental dos trabalhadores do setor no enfrentamento à pandemia da covid-19.

Das medidas propostas no Parecer Técnico, no que tange a fornecimento de EPI's, destaque-se:

> "Os serviços e sistemas locais de saúde devem assegurar Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados ao risco em cada modalidade de serviço de saúde e reprogramar ações e o ambiente físico, assim como treinar adequadamente os trabalhadores com orientações sobre estratégias de prevenção e controle de infecção para utilizar quando houver suspeita de infecção pelo novo coronavírus. "

O não fornecimento dos equipamentos de proteção individual, implica em expor a vida desses trabalhadores a risco iminente, o potencializa a probabilidade de contaminação e transmissão do vírus. Esse descumprimento contratual implica em hipótese penal, conforme previsto no artigo 132, do Código Penal: *"expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e eminente."*

É cediço que o sistema de saúde brasileiro não estava preparado para a situação de crise. Faltam equipamentos de proteção individual ao redor do mundo. Faltam testes. Faltam leitos e faltam profissionais. Mas não pode faltar cautela e cuidado com o ser humano.

E o cuidado com os profissionais do cuidado traz efeitos para toda a sociedade.

Exigir a prestação de serviços, sem a observância das regras de saúde e segurança do trabalho, é punível, inclusive, em âmbito penal (artigos 132 e 268 do CP) bem como atrai a responsabilidade civil objetiva do agente, presente no parágrafo único do artigo 927, do Código Civil.

Não fornecer a quantidade adequada, com a qualidade prevista em lei, obriga o profissional a permanecer com o mesmo EPI durante toda a jornada de trabalho, que em regra é de 12 horas, e por não ter outro para trocar, o trabalhador fica impedido de suprir suas necessidades fisiológicas, o que afronta o princípio da dignidade humana, contrariando o disposto no artigo 5º, Inciso X, da Constituição, que determina que: *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação."*

No que tange a respeito da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, a Medida Provisória, no artigo 16, na contramão das recomendações dos órgãos de saúde, suspende a obrigatoriedade de treinamento dos atuais empregados, a seguir:

> Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Revela-se desarrazoada essa flexibilização, em plena pandemia, momento em que os esforços precisam se concentrar no atendimento de toda uma população no sistema público e privado de saúde, visando a manutenção de vidas humanas.

Todos estão expostos a um vírus desconhecido, sem vacina, sem tratamento específico, mais ainda, em especial, os profissionais de saú-

de, que precisam de constante treinamento para tratar dos clientes que chegam diariamente às emergências ou Unidades de Terapia Intensiva dos hospitais. E quanto ao grupo de vulneráveis? São os profissionais de saúde que tratamos no item posterior.

6- Do Grupo de trabalhadores vulneráveis

Os profissionais da saúde do grupo de risco, quais sejam, indivíduos com sessenta anos ou mais, imunodeficientes, com doenças preexistentes crônicas ou graves, como cardiovasculares, respiratórias e metabólicas, gestantes e lactantes devem, na medida do possível, serem afastados da linha de frente, ressalvando a hipótese de necessidade imperiosa da prestação de serviços, na perspectiva de preservação de saúde pública.

Nesse sentido, a Portaria n° 428, de 19 de março de 2020, do Ministério da Saúde, dispõe sobre as medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das unidades do Ministério da Saúde no Distrito Federal e nos Estados.

Como medidas de enfrentamento, o artigo 2º, dispõe acerca da necessidade de trabalho remoto, para os indivíduos com sessenta anos ou mais, imunodeficientes, com doenças preexistentes crônicas ou graves, como cardiovasculares, respiratórias e metabólicas, gestantes e lactantes.

Prosseguindo com as medidas de enfrentamento, o artigo 3º, traz a possibilidade de adoção de medidas de prevenção, cautela e redução da transmissibilidade, a seguir: (i) adoção de regime de jornada em turnos alternados de revezamento e trabalho remoto; (ii) distribuição dos indivíduos no ambiente de trabalho, evitando a concentração e a proximidade; (iii) a flexibilização dos horários de início e término da jornada de trabalho, inclusive do intervalo intrajornada, mantida a carga horaria diária e semanal prevista em Lei para cada caso.

O artigo 12 prevê que o disposto nos artigos 2º e 11[72], se aplica, no

72 "Art. 11. *O disposto nesta Portaria aplica-se a todas as unidades do Ministério da Saúde no Distrito Federal e nos Estados, é aplicado para esses trabalhadores, no que couber.*"

que couber, aos terceirizados e demais colaboradores das unidades do Ministério da Saúde.

Certamente, o tratamento diferenciado aos pertencentes ao grupo de risco, poderá desencadear interpelações dos outros profissionais, não pertencentes a grupos de risco.

Diante desses questionamentos, há de ser invocado o princípio da igualdade, que pressupõe que as pessoas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual, pois dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. E dessa forma haverá o desdobramento no contrato de trabalho que veremos a seguir.

7. Os desdobramentos no contrato de trabalho

Na segunda-feira seguinte à publicação da MP 927, alguns empregadores já tinham adotado algumas das medidas previstas para o enfrentamento. Os trabalhadores e os empregadores iniciaram o período de conhecimento e adaptação às novas regras, a princípio, excepcionais, advindas da referida Medida Provisória. Muitos questionamentos surgiram logo a edição da medida, e aos poucos cada empregador buscou ajustar suas rotinas, lançando mão de medidas para manutenção dos postos de trabalho.

No âmbito dos trabalhadores da saúde, que atuam em serviço de natureza essencial, os conflitos se deram pela falta ou insuficiência de equipamentos de proteção individual, pela ausência de testes, pela permanência dos trabalhadores do grupo de risco no ambiente de trabalho, pelo adoecimento e afastamento de trabalhadores, pelas jornadas excessivas, pelas faltas ao serviço que oneram os profissionais ativos, pela impossibilidade de gozar de período de férias, pela não concessão de intervalo intrajornada e de intervalo interjornadas, dentre outros.

É cediço que o contrato de trabalho é um contrato sinalagmático, trazendo direitos e obrigações para ambas as partes, o trabalhador tem a obrigação precípua de prestar seus serviços e o empregador tem a obrigação de pagar salário pelo trabalho prestado.

Cabe aqui resaltar que não há respostas para todos os questionamentos, certo que a pandemia veio e criou diversas situações,

que precisarão ser analisadas caso a caso, observados os direitos fundamentais.

A falta ou insuficiência de fornecimento de equipamentos de proteção individual poderá ensejar a aplicação de justa causa ao empregador (artigo 483, da CLT), por descumprimento de obrigações contratuais, bem como por expor a vida do trabalhador à riscos ou mal considerável. Ressaltando que o fornecimento de EPIs deve estar adequado ao grau de risco que os profissionais se expõe. .

Por outro lado, a justa causa poderá ser aplicada ao trabalhador, nas hipóteses, por exemplo, de não utilização ou utilização inadequada dos EPI's, de forma deliberada; por abandonar o posto de trabalho; por faltar injustificadamente; entre outros (artigo 482, da CLT).

É importante ressaltar que, em havendo conflitos, o melhor caminho é a conversa franca entre patrão e empregado, na tentativa de equalizar interesses diante das situações que se apresentarem, de forma pontual.

Isso não quer dizer que tudo está permitido!

No caso de excessos, a situação pode ser levada à apreciação do Poder Judiciário, diante da inafastabilidade da jurisdição, prevista no artigo 5º, Inciso XXXV, da Constituição Federal.

E diante de práticas que visam desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, há a possibilidade de suscitar o artigo 9º da CLT, em cotejo com os princípios norteadores do Direito do Trabalho. Além disso haverá desdobramento na previdência.

8. Os desdobramentos no âmbito previdenciário

E se esse profissional adoecer e ficar incapacitado para o seu trabalho¿

Os primeiros quinze dias são de responsabilidade do empregador e o trabalhador fica em licença remunerada. Se esse tempo não for suficiente para a recuperação, e ultrapassar os quinze dias, o profissional será afastado de suas atividades e encaminhado ao Instituto Nacional do Seguro Social, para habilitação ao benefício por incapacidade devido na hipótese.

A partir do décimo sexto dia, o contrato de trabalho ficará suspenso, ou seja, sem prestação de serviços e sem salário.

E é nesse momento de vulnerabilidade, que o trabalhador tem sido relegado à própria sorte.

E se o profissional contrair o covid-19, poderá ser emitida a CAT¿

O afastamento previdenciário do profissional da saúde decorrente do covid-19 poderá ser reconhecido como doença ocupacional, pois a presunção é de que tenha sido contaminado no ambiente laboral.

O artigo 29 da MP 927, dispunha que não seriam considerados ocupacionais os casos de contaminação pelo coronavírus, exceto nos casos em que se comprovasse o nexo causal.

O Supremo Tribunal Federal decidiu, por maioria, no julgamento de medida liminar em sete ações diretas de inconstitucionalidade propostas contra a MP,[73] suspender a eficácia do artigo 29 da MP 927.

Parte da doutrina entende não se tratar de acidente do trabalho, por se filiar ao entendimento de que seria a hipótese de endemia (presença de uma doença ou outro mal que recai de forma constante ou regular, sob uma certa região ou população) abarca a pandemia (doença que se estende a muitos países, ou que atinge muitas pessoas numa geográfica), com esteio no artigo 20, Inciso II, da Lei n° 8.213/91.

Em sendo reconhecido o acidente (artigo 19, da Lei n° 8.213/91), o trabalhador terá garantida a estabilidade provisória, pelo prazo mínimo de 12 meses, com a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário (artigo 118, da Lei n° 8.213/91); à continuidade dos depósitos fundiários (artigo 15, §5º, da Lei n° 8.036/90); desnecessidade de cumprimento de carência (artigo 26, Inciso II, da Lei n° 8.036/90) e o período em que permanecer afastado será considerado como tempo de contribuição (art. 60, IX, do Decreto n. 3048/99).

Não sendo reconhecido como acidente de trabalho, uma das consequências pode ser o trabalhador doente incapacitado não ter direito

73 Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354.

ao benefício, citando como exemplo, o recém contratado, sem contribuições anteriores ao contrato em curso, não terá acesso ao benefício previdenciário, por falta de cumprimento de carência, ficará sem benefício e sem salário.

E qual serão os reflexos da covid-19 na saúde física e mental dos profissionais de saúde após a pandemia¿

Os profissionais da saúde lidam diariamente com a incerteza, com o medo, com a insegurança, com a ansiedade. No final de um dia de trabalho, esses guerreiros ficam cansados física e mentalmente, pois convivem com uma angústia constante.

Explico. Convivem com o adoecimento pelo covid-19 dos colegas de trabalho, com a notícia de óbitos a todo momento, convivem com o excesso de trabalho, diante da falta dos colegas (os que adoeceram), convivem com a preocupação com suas famílias e convivem com o sofrimento dos pacientes e dos familiares dos pacientes internados.

Tempos difíceis, situações desafiadoras, uma guerra travada contra um inimigo invisível. Emoções antagônicas, por um lado o sofrimento e por outro lado a gratificação de salvar vidas todos os dias!

Não se sabe quais serão os reflexos na saúde física e mental dos guerreiros que estão na linha de frente. Pouco ou quase nada se sabe sobre essa doença. Muitos cientistas ao redor do mundo buscam, incessantemente, a vacina contra esse vírus.

É incontroverso que o adoecimento desses profissionais surtirá efeitos diretos no sistema de seguridade social, de cunho solidário, diante dos afastamentos por incapacidade (incluídos o auxílio-doença e aposentadoria por invalidez) e dos óbitos; bem como diante do aumento de atendimentos na rede pública de saúde (SUS).

Enfim, muitos são e serão os desdobramentos previdenciários decorrentes da pandemia no país. Dessa forma chegamos á uma conclusão.

9- Conclusão

Os trabalhadores e trabalhadoras da saúde devem exercer suas atividades de forma democrática, livre, pacífica e segura. Eles são os prin-

cipais atores no combate ao Coronavírus 19. Toda sociedade tem o dever de cuidado com esses profissionais, sobretudo nos atuais tempos, nos quais são renovadas as esperanças de uma sociedade mais fraterna, menos desigual.

As medidas apresentadas na MP 927, notadamente com relação à saúde e segurança do trabalhador no ambiente laboral, são de ordem excepcional e durarão até 31 de dezembro de 2020, no entanto trarão consequências para além (e não se sabe até quando) da pandemia.

O papel das empresas e/ou instituições hospitalares é prezar pelo bem-estar geral da comunidade, promovendo melhor qualidade de vida, zelando pela saúde de seus funcionários e pela redução de riscos laborais. Desta forma, a função social da empresa é exercida de forma plena e satisfatória a todos.

O cuidado com a saúde de quem cuida de todos e todas, deve ser promovido por toda a sociedade, bem como deve ser incentivado através de políticas públicas, visando melhores condições de trabalho para esses profissionais, para que seja prestado um serviço de qualidade para a população.

Enfim, muitos são os desafios que se apresentam nesse período de crise, no qual toda a sociedade precisará andar de mãos dadas, em busca de uma sociedade mais justa, adotando mudança de paradigmas, começando pelo exercício de consciência de cada um, para reconhecer o que realmente importa na vida.

Aos guerreiros e guerreiras da linha de frente: toda a sociedade depende da força do trabalho que vocês exercem, não perdendo a esperança de que vai passar.

Referências bibliográficas

BRASIL. Ministério da Saúde. *Ministério da Saúde declara transmissão comunitária nacional.*

Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em: < https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46568-ministerio-da-saude-declara--transmissao-comunitaria-nacional> Acesso em: 11 de junho de 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. *O que é COVID-19?* Brasília, [2020]. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#transmissao>. Acesso em: 11 de junho de 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Legislação COVID-19.* Brasília, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/quadro_portaria.htm. Acesso em: 11 de junho de 2020.

DA PROTEÇÃO DA GESTANTE FRENTE AO CORONAVÍRUS: DO DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL

Thamires Valeria de Toledo Avelino

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 ficará marcado pela declaração de pandemia, feita Organização Mundial da Saúde – OMS em março, devido ao surgimento de uma nova cepa do Coronavírus, o Sars-Cov-2. Sem vacina ou tratamento adequado, até o momento, a infecção desenvolve-se de forma grave em pacientes organicamente vulneráveis, levando inclusive ao óbito. Como medidas de prevenção recomendam-se a higiene das mãos, a adoção de uma etiqueta respiratória e o isolamento social.

O afastamento do convívio social, apesar de meio principal no combate ao Covid-19, mostrou-se um desafio à livre iniciativa, com impactos no lucro, na manutenção da atividade empresarial e do emprego. Nesse sentido, os governos viram-se obrigados a adotar medidas que possibilitassem a volta das atividades, conjugando a proteção da saúde e o desenvolvimento econômico. Dentre as possíveis providências contra o desemprego, previstas nessas normas, estão a antecipação de férias, a diminuição de jornada e de salário e a suspensão contratual.

Em 18 de junho de 2020, o Ministério da Economia e Secretaria Especial da Previdência e Trabalho expediram conjuntamente a Portaria n. 20 (BRASIL, 2020), orientando a prevenção, o controle e a mitiga-

ção dos riscos de transmissão do Covid-19 no ambiente de trabalho. Na portaria há diretrizes específicas para o retorno ao trabalho daqueles que são mais susceptíveis às complicações da moléstia. Além dos idosos e dos organicamente vulneráveis, a portaria elencou como grupo de risco apenas as gestantes que desenvolvam gravidez de alto risco.

Pelo exposto, este trabalho tem por objetivo analisar a opção normativa sobre o prisma da máxima efetivação dos direitos humanos, por meio da revisitação da proteção dirigida à gestante e do princípio da acomodação razoável.

2 Trabalho como Direito Humano Fundamental, Tutela da Saúde do Trabalhador e a Pandemia

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CRFB (BRASIL, 1988) garantiu protagonismo ao valor social do trabalho, constituindo fundamento da República (inciso IV do art. 1º da CRFB), alicerce da ordem econômica, destacando a busca pelo pleno emprego (art. 170, VIII), e base da ordem econômica e social (art. 193). Por sua vez a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, preceitua que "todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego" (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Conforme Delgado (2015), o trabalho tornou-se o mais importante instrumento de afirmação individual, social e econômica na sociedade capitalista, a partir de meados do século XIX, contribuindo para a democracia social. A valorização do trabalho, do trabalhador e do pleno emprego garante o gozo dos demais direitos assegurados, já que pela retribuição pecuniária possibilita condições mínimas de sobrevivência. Assim, o direito ao trabalho – digno - é fundamental para a fruição da dignidade da pessoa enquanto ser social. Não por outro motivo, o trabalho é ramo dos direitos humanos que tem a sua concretização sempre necessária.

A saúde e, consequentemente, a segurança dos trabalhadores é ponto fundamental a ser resguardado pelo poder público e toda a sociedade tendo em vista a busca pela máxima efetividade do direito ao

trabalho digno. O Brasil, apesar do vasto arcabouço de normas de higiene, saúde e segurança, apresenta altas taxas de acidentes do trabalho. A propósito, Neto afirma (2020):

> Conforme dados oficiais do Ministério da Previdência, em 2006 o Brasil teve 503.890 acidentes, sendo 403.264 acidentes típicos, 73.981 acidentes de trajeto e 26.645 doenças ocupacionais. Em 2007 tivemos um total de 659.523 acidentes, e em 2008, 747.663 acidentes. Em 2009 foram registrados 723,5 mil acidentes do trabalho. Do total de acidentes registrados com CAT, os acidentes típicos representaram 79,7%; os de trajeto 16,9% e as doenças do trabalho 3,3%. É verdade que em 1975 o número total de acidentes chegou a 1.916.187, contudo, nos últimos cinco anos, verifica-se um aumento sensível superior a 40%. Registre-se que tais números levam em conta apenas os sinistros que sofreram notificações oficiais e as doenças em que o INSS concedeu benefício B-91. Vale dizer: os números estão subestimados. (NETO, 2020, p. 239).

A incolumidade física e psíquica do obreiro deve ser tutelada por meio de um meio ambiente de trabalho seguro, sadio e equilibrado. Neste sentido, a CRFB (BRASIL, 1988) confere a todo cidadão o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que incluí o meio ambiente do trabalho, pois é o lugar no qual o homem passa a maior parte da sua vida produtiva. Vejamos:

> Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (...)
>
> Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei(...)
>
> VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, 1988).

A Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981), que trata da saúde e segurança dos trabalhadores define, em seu artigo 4º, que políticas estatais sejam elaboradas em conjunto com entidades representativas dos trabalhadores visando à saúde, segurança e meio ambiente de trabalho seguro. No seu art. 6º a Convenção estabelece a responsabilização complementar do poder público, empregadores e trabalhadores e demais interessados pelo estabelecimento de tais políticas:

> Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência 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.(...)
>
> Art. 6 — A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deveria determinar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

A Constituição (BRASIL, 1988) elenca como direito social fundamental em seu art. 7ºXXI a redução dos riscos da atividade laborativa. Para Neto (2020):

> Com esteio nesse dispositivo, o trabalhador tem o direito fundamental de trabalhar em ambiente hígido e salubre, com redução e prevenção dos riscos concernentes à atividade laborativa, de modo a preservar sua saúde e segurança física. Tal regramento vincula o legislador e o julgador, tendo como destinatário o empregador no que se chama de eficácia horizontal dos direitos fundamentais. (NETO, 2020, p. 242).

Destarte, é dever do empregador a tutela da saúde dos empregados, a partir de diretrizes estabelecidas pelo poder público em parceria com representantes dos empregados e empregadores.

Em março do ano de 2020, a Organização Mundial da Saúde - OMS declarou estado de pandemia devido a um novo tipo de infecção respiratória em escala mundial. Um novo tipo de Coronavírus, o Sars-Covid-2, surgido inicialmente na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019. A COVID-19 pode acometer o indivíduo de forma assintomática, trazer sintomas leves ou graves, principalmente entre os idosos ou pessoas que apresentam comorbidades anteriores, como cardiopatias, diabetes e hipertensão. Não existe vacina para a imunização e os remédios usados no combate à moléstia não têm seus efeitos comprovados cientificamente. As formas de prevenção incluem o distanciamento social, a higienização das mãos e o uso de máscara.

Paralelamente às questões de saúde originou-se o debate acerca dos prejuízos econômicos decorrentes da paralização das atividades corriqueiras em virtude dos decretos municipais, que visavam o achatamento da curva de contágio. Tentando mesclar as demandas econômicas com a proteção da saúde, o poder público estabeleceu parâmetros para a reabertura do comércio, e, por conseguinte, à volta ao trabalho.

Veiga e Sivolella (2020) aduzem:

> Não há dúvidas de que a pandemia do COVID-19 mesclou ingredientes aptos a ensejar um verdadeiro caos social e institucional: a necessidade repentina de mudança de hábitos sociais arraigados de convivência, a ausência de elementos normativos pré-estabelecidos e a promessa de letalidade, chegaram sem avisar também à comunidade jurídica, a qual assistiu, em poucas

> semanas, uma alteração completa de paradigmas concernentes à maneira com que os operadores do direito se relacionam com a sociedade, e ao próprio modus operandi do Poder Judiciário. (VEIGA E SIVOLELLA, 2020, p.50).

A portaria conjunta nº 20 (BRASIL, 2020), de 18 de junho de 2020, expedida pelo Ministério da Economia e Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que orienta a respeito da volta dos trabalhadores ao local de trabalho, define condições clínicas que apresentam alto risco de complicações da COVID-19. São elas:

> 2.11.1 São consideradas condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações da COVID-19: cardiopatias graves ou descompensadas (insuficiência cardíaca, infartados, revascularizados, portadores de arritmias, hipertensão arterial sistêmica descompensada); pneumopatias graves ou descompensadas (dependentes de oxigênio, portadores de asma moderada/grave, Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica - DPOC); imunodeprimidos; doentes renais crônicos em estágio avançado (graus 3, 4 e 5); diabéticos, conforme juízo clínico, e gestantes de alto risco. (BRASIL, 2020).

Como exposto, a opção normativa foi no sentido resguardar apenas as gestantes que apresentem gestação de alto risco em detrimento das demais. Assim, este trabalho tem por objetivo analisar a medida sobre o prisma da máxima efetivação dos direitos humanos, por meio da revisitação da proteção dirigida à gestante.

3 DO DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL

O princípio da acomodação razoável (também chamado de adaptação razoável) surgiu nos Estados Unidos e tinha como objetivo tutelar a liberdade religiosa no ambiente de trabalho contra a discriminação. A ideia nasceu a partir das reivindicações do movimento por direitos civis, que inicialmente lutava contra a segregação racial e teve seu alcance estendido para os demais grupos minoritários, por exemplo

os que buscavam igualdade de gênero e liberdade religiosa. Júnior e Martinez (2020) apontam que o dever de acomodação veio tipificado inicialmente no título VII da Lei dos Direitos Civis, promulgada pelo congresso americano em 1964.

Outros dispositivos passam então a disciplinar a exigência, consistente no dever dos empregadores de acomodar razoavelmente as necessidades religiosas de seus empregados, desde que não representasse encargo excessivo. Em breve análise, o direito à adaptação razoável impôs o dever do empregador de acomodar razoavelmente as necessidades religiosas dos empregados, proibindo retaliações, discriminação e tratamento hostil.

Em meados da década de 1980, o princípio passou a ser adotado nas cortes canadenses. Inicialmente associado à tutela da liberdade religiosa teve seu alcance ampliado, aplicando-se em favor dos vulneráveis nos diferentes campos da vida social. Para Júnior e Martinez (2020):

> As bases para a ampliação dos contornos da acomodação razoável podem ser encontradas na decisão proferida pela Suprema Corte do Canadá no caso "Simpsons-Sears".Ali, embora a Corte ainda estivesse tratando da questão religiosa, ficou estabelecido que uma acomodação razoável traduz-se na aceitação social da obrigação geral de respeitar a igualdade e de tomar medidas razoáveis para protegê-la, desde que reconheça que um padrão aparentemente neutro poderia ter um efeito discriminatório sobre uma pessoa em razão de ser incompatível com as suas observâncias religiosas. (JÚNIOR E MARTINEZ, 2020, p. 266).

Na seara trabalhista o dever da razoável acomodação traduz-se em um dever de agir positivo do empregador no sentido de implementar medidas razoáveis que compatibilizem a vulnerabilidade do trabalhador com as necessidades da atividade laboral, desde que tais medidas não causem encargo excessivo.

O dever de acomodação foi disciplinado na Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, internacionalizada por meio do Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009 (BRASIL, 2009), na tentativa

de inclusão e integração daqueles que apresentem condição orgânica especial:

> Adaptação razoável significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2009).

A obrigação de adaptar e a tentativa de integração daqueles que por certo tipo de condição orgânica apresentem necessidade especial é consequência da própria ideia da primazia dos direitos humanos. Por conseguinte, deve ser estendida para além do seu campo inicial de incidência, liberdade religiosa e pessoas com deficiência, abarcando os mais diferentes níveis de vulnerabilidade, pois representa instrumento afirmativo da dignidade do trabalhador.

Embora a Convenção trate da inclusão de pessoas com deficiência, para Guenther (2020), o dever de acomodação deve ser aplicado de forma ampla, atendendo outras peculiaridades dos trabalhadores, como liberdade religiosa, encargos parentais e identidade de gênero, pois sob o prisma dos direitos fundamentais, a acomodação repousa no direito de não ser discriminado, coadunando com a abertura dos direitos fundamentais (art. 5º, §2º, da Constituição de 1988) e com a máxima efetividade e concretização da dignidade da pessoa humana. Júnior e Martinez (2020), em convergência, entendem que a negativa da devida acomodação pode ser considerada como discriminação em razão da deficiência, ou, em amplo sentido, em razão da vulnerabilidade orgânica. Para os autores, o combate à discriminação contido na Lei n. 13.146/2015 (BRASIL, 2015) se aplica de forma análoga em favor das gestantes, lactantes e imunodeficientes. Conforme o §1º do art. 4º:

> Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

> § 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL, 2015).

Assim, a adaptação das necessidades dos obreiros às exigências da prestação laboral não é apenas dever do empregador, mas medida de efetivação da dignidade do trabalhador.

4 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA GETANTE

A proteção do trabalho feminino enquanto medida legal, segundo Barros (2010), assumiu dois perfis. O primeiro, de aspecto tutelar, dividiu-se entre a disciplina do ciclo gravídico-puerperal (Convenções n. 3, 103 e 183 da Organização Internacional do Trabalho-OIT) e a vedação do trabalho feminino em determinados ambientes (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT). O Segundo perfil caracteriza-se pela necessidade de igualdade de remuneração, tratamento e oportunidades no mercado de trabalho (Convenções n. 110 e 111 da OIT). Ressalta-se aqui a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, ratificada pelo Brasil e internacionalizada por meio do Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002 (BRASIL, 2002). Como diretriz na busca pela igualdade entre os gêneros, o artigo 11 assegura que:

> Artigo 111. Os Estados-parte adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular (...)
>
> f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho**,** inclusive a salvaguarda da função de reprodução. (BRASIL, 2002).

A legislação pátria incorporou a tendência mundial em sua configuração. A CRFB (BRASIL, 1988), destacando-se pelo seu caráter cidadão, foi marco na luta contra a discriminação de gênero. Dentre os direitos sociais encontra-se a proteção à maternidade, que por sua vez nos conduz a uma teia de direitos conexos como licença a gestante, estabilidade, incentivos específicos ao trabalho da mulher e a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Nesse contexto, a proteção da gestante tem dupla acepção, já que direcionada à tutela da mulher, ao nascituro e ao recém-nascido, encontrando respaldo nos artigos 6º; 7º XVIII, XX, XXV, XXX; 201,II; 203, I, da CRFB (BRASIL, 1988):

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (...)
>
> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)
>
> XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
>
> XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (...)
>
> XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (...)
>
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
>
> Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

> (...)
>
> II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
>
> Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
>
> I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; (BRASIL, 1988).

Sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal – STF, na ação direta de inconstitucionalidade n. 5.938 (BRASIL, 2019), que tratava da exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres assim decidiu:

> EMENTA: DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA.GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES.
>
> 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.
>
> 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos

> inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
>
> 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227).
>
> 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.
>
> 5. Ação Direta julgada procedente. (BRASIL, ADI nº 5.938/DF, 2019).

A ação, proposta pela confederação nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, questionava a constitucionalidade do art. 394–A, II e III da Consolidação das Leis do Trabalho ((BRASIL, 1943) com redação decorrente da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017). Pelo dispositivo o afastamento da empregada gestante de atividades insalubres estava condicionado à apresentação de atestado médico. O STF entendeu que o dispositivo era inconstitucional na medida em que a norma violaria um direito social de dupla titularidade, direcionados à proteção da mulher e da criança. A cobertura da maternidade é direito social fundamental feminino, que garante a proteção da incolumidade física tanto da gestante como do recém-nascido, portanto irrenunciável.

Ainda, no julgamento da Repercussão Geral (RE) 1058333 RG/PR (BRASIL, 2018), entendimento semelhante foi utilizado:

> É constitucional a remarcação do teste de aptidão física de candidata que esteja grávida à época de sua realização, independen-

> temente da previsão expressa em edital do concurso público. (BRASIL, RE 1.058.333/PR, 2018).

Embora a produção científica a respeito das implicações da Covid-19 na mãe e no nascituro sejam escassos, é necessário que a proteção destinada ao grupo dos imunodeficientes (aqui compreendido todos aqueles que são qualificados pelo grupo de risco) seja estendido às trabalhadoras gestantes. Isso pois, a proteção da gestante e de seu filho é direito humano fundamental e, portanto, tem eficácia tanto nas relações com o ente público, como entre particulares, o que nos impõe a adoção de medidas que adequem razoavelmente as necessidades dessas trabalhadoras ao momento pandêmico que estamos atravessando.

A falta de comprovação científica ou a opção normativa utilizada pelo Governo Brasileiro não podem ser usadas como excludentes da tutela da saúde da trabalhadora. Este, inclusive, é o entendimento do princípio da precaução, advindo do direito ambiental. Na dúvida, fundada em dados metodológicos insuficientes ou contraditórios, impõe-se um dever de agir positivo, antecipando os riscos de lesão, ou seja, a falta de comprovação de riscos não pode sobrepujar os possíveis danos. Para Nassar (2020):

> O princípio da precaução incide quando os dados científicos a respeito do agente danoso são insuficientes ou contraditórios, podendo o risco ser potencial. Aplica-se para evitar mero risco, que é a possibilidade de ocorrência de situação de perigo. Visa a impedir risco de perigo abstrato. (NASSAR, 2020, p.165).

Prata (2020), por sua vez:

> O princípio da precaução exige uma atitude proativa, qual seja a de, em caso de dúvida, se antecipar os riscos de lesão. Isso porque ele parte do pressuposto que o meio ambiente deverá ser preservado para as gerações atuais e futuras. Desse modo, articula-se com o princípio da solidariedade intergeracional. De tal sorte, na dúvida, deve-se impedir a atividade que tenha a potencialidade para causar danos à ambiência. (PRATA, 2020, p.157).

O postulado da precaução está inscrito no princípio 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992):

> Princípio 15: Com a finalidade de proteger o meio ambiente, os Estados deverão aplicar amplamente o critério de precaução conforme suas capacidades. Quando houver perigo de dano grave ou irreversível, a falta de certeza científica absoluta não deverá ser utilizada como razão para que seja adiada a adoção de medidas eficazes em função dos custos para impedir a degradação ambiental. (BRASIL, 1992).

Dentre as medidas legislativas que se encontram em análise no Congresso Nacional, tramita o projeto de lei n. 1615/2020 (BRASIL, 2020), que de forma contrária à Portaria n.20 (BRASIL, 2020), pretende disciplinar a concessão de licença para os trabalhadores do grupo de risco, incluindo, no parágrafo único, grávidas e puerperais:

> Art. 2º É obrigatória a licença de trabalhadores que se encaixem nos grupos considerados de risco enquanto estiver vigente o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020. São eles:
>
> I – idosos;
>
> II – doentes crônicos;
>
> III – imunodeprimidos e imunossuprimidos.
>
> Parágrafo único. Equiparam-se aos trabalhadores dos grupos de risco as mulheres grávidas e as puérperas. (BRASIL, 2020).

Conforme as razões de apresentação do projeto de lei n. 1615/2020 (BRASIL, 2020), as puérperas e gestantes integram grupo especial, embora não elencadas como grupo de risco nas orientações emitidas pela OMS:

> Há também um grupo especial composto por mulheres grávidas e puérperas que, embora não elencado pela Organização

> Mundial de Saúde como grupo de risco de fato, precisa de maiores atenções e cuidados. Devido às mudanças no organismo dessas mulheres, elas acabam com o sistema imunológico fragilizado e ficam mais suscetíveis a infecções respiratórias. Além disso, as mães com crianças recém-nascidas amamentam e tem contato direto com a criança, poupá-las é uma forma de proteger os bebês que ainda não tem imunidades desenvolvidas. (BRASIL, 2020).

Assim, necessário se faz a tutela da integridade física das trabalhadoras gestantes, uma vez que as mudanças orgânicas apresentadas no período gestacional fragilizam o sistema imunológico.

5 DO DEVER DE ACOMODAÇÃO RAZOÁVEL NA PRÁTICA

Para Guenther, (2020), o dever de acomodação razoável, pelo prisma do constitucionalismo brasileiro, aponta para uma adaptação eficaz por meio de mecanismos capazes de acomodar com o mínimo de estigma possível os grupos vulneráveis (a luz do exame da proporcionalidade), por meio de técnicas, tecnologias, revisões procedimentais, mutações na jornada e no local de trabalho .

Por sua vez, Júnior e Martinez (2020) entendem que a adaptação importa na realocação em posto compatível ao que antes era ocupado, a seguir:

> No caso de empregados com imunodeficiência (entre os quais aqueles acometidos de doenças autoimunes, a exemplo de diabetes mellitus tipo 1, artrite reumatoide e lúpus, ou portadores de moléstias que danificam o sistema imunológico e interferem na habilidade do organismo de lutar contra as infecções, a exemplo da síndrome da imunodeficiência adquirida – AIDS e de cânceres que afetam a medula óssea, como a leucemia e o linfoma) e, por extensão conceitual, pela degenerescência natural, de empregados com idade elevada e, pela condição especial, de gestantes e lactantes, caberá ao empregador, caso

> tenha condições para tanto, o dever de acomodar o empregado vulnerável em posto compatível com a depreciação de sua capacidade laborativa, justamente para evitar o seu submetimento ao um perigo manifesto de mal considerável. (JÚNIOR E MARTINEZ, 2020, p. 264).

Como diretriz para a adaptação dos vulneráveis, a Portaria n. 20 (BRASIL, 2020), elenca como medidas preventivas o trabalho remoto, o teletrabalho ou a redução de contato com outros trabalhadores:

> 6. Trabalhadores do grupo de risco
>
> 6.1 Os trabalhadores com 60 anos ou mais ou que apresentem condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações da COVID-19, de acordo com o subitem 2.11.1, devem receber atenção especial, priorizando-se sua permanência na residência em teletrabalho ou trabalho remoto ou, ainda, em atividade ou local que reduza o contato com outros trabalhadores e o público, quando possível.
>
> 6.1.1 Para os trabalhadores do grupo de risco, não sendo possível a permanência na residência ou trabalho remoto, deve ser priorizado trabalho em local arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho, observadas as demais medidas previstas neste Anexo. (BRASIL, 2020).

Caso a adoção dessas medidas mostre-se impossíveis em razão da atividade, o diploma prevê que a prestação do serviço ocorra em local arejado e devidamente higienizado.

6 CONCLUSÃO

Parece-nos desarreigada a exclusão de todas as gestantes do grupo de risco das complicações da Covid-19, haja vista que a proteção à maternidade é dirigida tanto à mãe como ao nascituro importando também à sociedade como um todo, já que toca ao futuro da sociedade. A salubridade do ambiente laboral da gestante visa o desenvolvimento

saudável da prole e tutela a vida e a integridade física da parturiente. Assim, entendemos ser de suma importância a inclusão das grávidas no grupo tido como mais vulnerável.

A falta de comprovação científica dos possíveis riscos da contaminação em gestantes não pode ser usada como fator excludente para o dever geral de cautela. Neste sentido o princípio da precaução deve ser observado, garantindo um ambiente laboral seguro, resguardando a integridade das presentes e futuras gerações, diante das incertezas trazidas pelo Covid-19. Para tanto devemos considerar que o sistema imunológico no período gestacional sofre significativas mudanças que deixam as grávidas mais vulneráveis aos diversos tipos de infecção.

Por meio do exposto, o presente trabalho defendeu a tese na qual embora não haja norma que coloque a trabalhadora gestante como detentora de atenção especial devido aos riscos de contaminação na pandemia, é dever do empregador acomodar razoavelmente essas empregadas, alterando sua prestação, resguardando a sua incolumidade física, a fim de alcançarmos a máxima efetividade do direito humano fundamental que é a proteção à maternidade.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. – 6. Ed. – São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil,** de 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29 jun. 2020.

_____. **Decreto nº 4.377,** de 13 de setembro de 2002. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm> Acesso em: 15 jun 2020.

_____. **Decreto nº 6.949,** de 25 de agosto de 2009. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em 04 jul. 2020.

_____. **Decreto lei nº 5.452,** de 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 2 jun. 2020.

_____. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em 04 jul 2020.

_____. **Projeto de Lei nº 1615/2020,** de 6 de abril de 2020. Disponível em: < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=E46AB6D8EB34F53DFE41FB1E3E1B0361.proposicoesWebExterno1?codteor=1874561&filename=Tramitacao-PL+1615/2020>. Acesso em: 01 jul. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal**. ADI nº 5.938 DF**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: < http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal**. RE 1058333 RG/PR**. Relator: Luiz Fux.. Disponível em: < http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5220068&numeroProcesso=1058333&classeProcesso=RE&numeroTema=973>. Acesso em 05 jun. 2020.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. -2. Ed. – São Paulo: LTr,2015.

GUENTHER, Flávia Budal. **Discriminação, recusa de adaptação razoável e historicidade dos direitos fundamentais**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/discriminacao-recusa-de-adaptacao-razoavel-e-historicidade-dos-direitos-fundamentais/#:~:text=421%20e%20art.,realidade%20social%20que%20as%20circunda.;>. Acesso em 02 jun. 2020.

MARTINEZ, Luciano; Júnior, ALOÍSIO Cristovam dos Santos. O dever de acomodação razoável em favor dos empregados imunodeficientes nos tempos do coronavírus. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: JusPodivm, 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA/SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO. **Portaria Conjunta nº 20**, de 18 de junho de 2020. Disponível em: < http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em: 29 jun. 2020.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Direito fundamental à prevenção em tempos de coronavírus. . **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: JusPodivm, 2020.

NETO, José Affonso Dallegrave. Normas regulamentadoras e saúde do trabalhador em tempos de coronavírus. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: JusPodivm, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal de Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf. Acesso em:15 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio sobre meio ambiente e desenvolvimento**. 1992 Disponível em: https://cetesb.sp.gov.br/proclima/wp-content/uploads/sites/36/2013/12/declaracao_rio_ma.pdf Acesso em: 02 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACINAL DO TRABALHO. **Declaração sobre saúde e segurança dos trabalhadores.** 1981**.** Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm> Acesso em: 02 jul. 2020.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Direito fundamental à precaução em tempos de coronavírus. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: JusPodivm, 2020.

SIVOLELLA Roberta Ferme; VEIGA, Aloysio Corrêa da. Dejà-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o covid-19. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: JusPodivm, 2020.

OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NO CONTINGENTE DE AÇÕES TRABALHISTAS E SEUS IMPACTOS

Gabriel Reis Chaves

INTRODUÇÃO

Defendida por alguns setores da sociedade como uma solução econômica e criticada por outros como um grande retrocesso civilizacional, a Reforma Trabalhista, denominação conferida à Lei nº 13.467 de 2017, promoveu alterações substanciais na legislação trabalhista brasileira.

As crises econômicas e políticas que assolaram o Brasil nos últimos anos serviram de justificativas para que as grandes corporações empresariais e seus representantes envidassem esforços na tentativa de alterar as leis trabalhistas, sob o discurso de que isso seria inevitável e necessário para a superação das crises.

Além das questões de direito material do trabalho, a reforma ainda alterou vários pontos sobre o direito processual do trabalho, gerando efeitos ao processo judicial trabalhista e ao próprio funcionamento da justiça do trabalho.

O presente trabalho visa estabelecer os impactos da reforma trabalhista na quantidade de novas ações judiciais perante a justiça do trabalho, ou seja, no acesso à justiça, dois anos e cinco meses após a publicação da referida lei, bem como elencar de forma crítica os argu-

mentos que são postos sobre o tema e suas implicações sobre a vida do trabalhador.

A defesa da diminuição da Justiça do Trabalho no Brasil

Um dos argumentos mais repetidos pelos defensores da reforma trabalhista à época da tramitação acelerada do projeto de lei que a originou é o de que existia um acionamento exagerado Justiça do Trabalho, através de ações reclamatórias trabalhistas. Uma das referências teóricas desse argumento é o sociólogo PASTORE (1999), que desde a década de 90 defende tal posicionamento.

Tal contingente supostamente exagerado seria propiciado pelo pouco ou nenhum risco que o trabalhador teria que arcar ao demandar no judiciário um conflito trabalhista.

Esse baixo risco se daria em razão da ausência de normas jurídicas que viessem a desestimular as malfadadas "aventuras jurídicas", denominação dada às ações ou pedidos infundados e até mirabolantes, os quais seriam supostamente frequentes.

Além disso, as próprias decisões, súmulas e entendimentos dos órgãos judiciais trabalhistas, através de seus magistrados, estariam gerando uma proteção demasiada do trabalhador, insegurança jurídica, dentre outras críticas.

Esse cenário estaria propiciando entraves à atividade empresarial, e, portanto, ao desenvolvimento econômico e geração de empregos, na visão dos entusiastas da reforma trabalhista.

Prejudicando a atividade empresarial, a própria criação de empregos estaria sendo dificultada em razão destes fatores.

A redução do número de demandas perante à Justiça do Trabalho foi, então, um objetivo claro colocado para a defesa da aprovação da Reforma Trabalhista.

No parecer do relator da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal, Sr. Ricardo Ferraço (PSDB - ES), foi argumentado que a prevalência do negociado sobre o legislado, que o projeto de lei traria com a flexibilização das regras, geraria a redução do contingente de processos na justiça do trabalho, como consequência da reforma.

Segundo o documento, essa seria uma conclusão exposta pelo economista professor da PUC-Rio, José Márcio Camargo, em audiência pública sobre o projeto.

Ainda neste parecer, é possível verificar a preocupação com que foi tratada a atuação da justiça do trabalho na prestação jurisdicional. Segundo o relator, haveria um "populismo judicial" no órgão judiciário especializado, o qual seria caracterizado pela "*infame invasão das competências do Congresso Nacional; pela insegurança jurídica que inibe a criação de empregos; e por decisões impensadas que em seu conjunto acabam por prejudicar o trabalhador*".

O parecer critica duramente as decisões da justiça do trabalho, que estariam supostamente extrapolando a competência deste órgão, ferindo princípios constitucionais, como o da separação dos poderes e gerando insegurança jurídica.

Apesar desse discurso, o relatório sustenta que, no enfrentamento destas questões, a reforma trabalhista traria segurança jurídica e não causaria prejuízo ao acesso à justiça, apesar do claro objetivo de diminuição do número de novas ações. Além disso, as medidas trariam proteção às pessoas, pois a insegurança jurídica que ocorria pela atuação do judiciário trabalhista seria um entrave à criação de empregos.

Esse discurso, muitas vezes, foi acompanhado do argumento no sentido de que a justiça do trabalho protege de maneira excessiva o trabalhador.

Ainda no parecer da Comissão de Assuntos sociais do Senado Federal, consta que o Brasil seria o recordista de ações judiciais trabalhista, sendo que aqui se encontrariam 98% das demandas de todo o mundo, tendo o relator citado que o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luis Roberto Barroso, seria a fonte dessa informação.

Uma das principais referências para os argumentos favoráveis à reforma, sociólogo árduo defensor da flexibilização da legislação trabalhista, Pastore (1999, s/n) relatou, na década de noventa, que o Brasil era:

> "(...)o campeão mundial de conflitos trabalhistas. Ou seja, o Brasil possui uma hipotrofia da negociação e uma hipertrofia da Justiça do Trabalho. Uma reforma trabalhista que atenda as necessidades das empresas e dos trabalhadores teria de mudar esse quadro.".

Segundo o autor, a utilização demasiada da justiça do trabalho estaria gerando uma prevalência de litigância judicial, ao invés de resolução dos conflitos pela via da negociação coletiva.

Em consequência destes fundamentos, através da reforma trabalhista foram aprovadas mudanças na legislação, na intenção afirmada de desestimular a litigância trabalhista por parte dos trabalhadores.

Nesse sentido destacam-se no diploma legal, visto em BRASIL (2017), as seguintes alterações: previsão de nova espécie de rescisão do contrato de trabalho através de acordo entre empregador e empregado (art. 484-A); possibilidade de cláusula compromissória de arbitragem, no caso de contratos de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo do valor dos benefícios do regime geral da previdência (art. 507-A); criação do termo de quitação anual das obrigações trabalhistas (art. 507-B); prevalência do negociado (acordo coletivo) sobre o legislado (art. 611-A); pagamento de honorários periciais pela parte sucumbente (vencida) no processo judicial, mesmo se for beneficiária da justiça gratuita (art. 790-B); pagamento de honorários advocatícios à parte vencida, mesmo se beneficiário da justiça gratuita, quando tenha obtido no mesmo ou em outro processo créditos capazes de suportar a despesa (art. 791-A, §3º); previsão de extenso rol de situações que configurarão litigância de má-fé (art. 793-B); pagamento de custas pelo reclamante (empregado) na hipótese de ausência injustificada à audiência, mesmo se beneficiário da justiça gratuita.

Cumpre ressaltar que a maioria das alterações acima significaram mudanças de paradigmas no processo judicial trabalhista, pois, antes da reforma, não existia na lei hipótese do trabalhador beneficiário da justiça gratuita ser condenado ao pagamento de honorários de sucumbência, honorários periciais e custas processuais.

Contrapontos

Sobre as ações trabalhistas e a justiça do trabalho, um questionamento, no mínimo, salta aos olhos. A justiça do trabalho recebe(ia) tantos processos em razão da alegada estimulação da litigância por parte do próprio órgão e seu "populismo judicial", impondo poucos riscos aos trabalhadores e possibilitando uma tendência de aventuras jurídicas

ou por que as legislações trabalhistas são reiteradamente descumpridas pelos empregadores, o que exigiria o reparo na via judicial?

Um dos pontos levantados por TEIXEIRA, et al.(2017) como esclarecedores dessa questão é o relacionado às verbas que são postuladas em maior quantidade em ações trabalhistas, as quais seriam referentes aos direitos básicos, destacando-se as verbas rescisórias. A referência são os dados estatísticos da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST.

Em consulta aos dados, comprova-se que os assuntos mais recorrentes em ações trabalhistas realmente estavam relacionados aos direitos trabalhistas mais básicos, no ranking de 2017 (maior parte anterior à reforma), dentre eles Aviso Prévio (889.224); Multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias (884.116); Multa sobre o FGTS decorrente da rescisão contratual sem justa causa (780.483); Multa pelo não pagamento das verbas rescisórias incontroversas (770.363); Férias (584.642) e décimo terceiro salários proporcionais (560.716), devidos em casos de rescisão contratual.

Em seguida às verbas rescisórias acima relacionadas, no ranking de 2017, estão as Horas extras (509.863) em geral; o adicional de horas extras (516.652); as horas extras em razão da inexistência de intervalo mínimo (498.709) e os reflexos das horas extras (474.953), completando o ranking dos 10 (dez) assuntos mais recorrentes em ações trabalhistas.

Tais dados revelam, segundo TEIXEIRA, et al.(2017), que as reclamações trabalhistas, em sua grande maioria, não são estimuladas por "ativismo judicial" da justiça do trabalho, mas sim pelo descumprimento das leis por parte dos empregadores, tendo em vista que os 10 assuntos mais recorrentes referem-se a direitos básicos, literais.

Em outro aspecto, os índices de conciliação nos processos da justiça do trabalho também vão de encontro ao argumento de que a justiça do trabalho seria um entrave à atividade econômica, bem como uma geradora de insegurança jurídica.

Segundo dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, desde 1980, o percentual de conciliações (acordos) na justiça do trabalho nunca foi inferior à 40% dos processos, sendo na maioria das vezes próximo de 50%.

Em que pese algumas divergências de dados com a pesquisa acima, o Relatório Justiça em Números, produzido pelo Conselho Nacional de Justiça conclui que a Justiça do Trabalho é a que mais faz conciliação dentre todas no país.[74]

Os altos índices de conciliação da Justiça do Trabalho seguem as diretrizes que desde os primórdios da instituição foram pautadas pela Organização Internacional do Trabalho, no sentido da preferência pela tentativa de conciliação nos conflitos trabalhistas, conforme SUSSEKIND (2017).

Tais dados são incompatíveis com os argumentos que indicam uma superproteção dos trabalhadores e uma penalização sem razão dos empregadores pela justiça especializada. Isso porque, se os índices de conciliação são os maiores de todo o judiciário, significa que boa parte dos processos não foram às últimas consequências, não sendo definidos pela atuação dos magistrados e suas opiniões em si, mas sim pela própria autocomposição entre as partes.

Quanto à posição de "campeão mundial de conflitos trabalhistas" atribuída ao Brasil desde muito tempo, inclusive pelo sociólogo PASTORE (1999), conforme relatado no tópico anterior, condição que foi repetida como argumento para as modificações trazidas pela reforma, pelo parecer do relatório da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado, existem fundadas controvérsias, segundo CASAGRANDE (2017).

O professor, Doutor em Ciência Política e Professor de Direito Constitucional da graduação e mestrado (PPGDC) da Universidade Federal Fluminense - UFF, contestou a existência de fontes que comprovassem a condição do Brasil como recordista de ações judiciais trabalhista, sendo que, em pesquisa sobre o trabalho do sociólogo José Pastore, o qual seria o autor originário desta afirmação, não encontrou bases sólidas que justificassem essa conclusão.

CASAGRANDE (2017, s/n) destaca ainda a fragilidade, pra dizer o mínimo, da fala do Ministro do STF Luis Roberto Barroso, citada no relatório da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado:

74 Conselho Nacional de Justiça. Justiça em Números. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf >. Acesso em 15/07/2019.

> "Bem, segundo minha calculadora, os "fatos" apresentados pelo Ministro Barroso indicariam o seguinte: se as quatro milhões de ações trabalhistas nacionais representam 98% do total mundial, e se todos os demais países do mundo reunidos têm somente 2% delas, restam apenas … 81 mil ações trabalhistas anuais! Em todo o planeta! Não existe nenhum estudo nacional ou internacional que respalde tamanha bizarria."

É relevante ainda o fato de que a justiça do trabalho como um tribunal especializado existe em vários países desde muito tempo.

Em crítica a uma entrevista do presidente Jair Messias Bolsonaro, na qual ele afirma a possibilidade de extinção da justiça do trabalho no Brasil, CARELLI (2017), elenca a existência da justiça do trabalho em países como França, Bélgica, Israel, Suécia, Finlândia, Estados Unidos, Chile, México e Nova Zelândia.

Origens históricas da Justiça do Trabalho e do Direito do Trabalho

Para o aprofundamento sobre o papel do direito e da justiça do trabalho na sociedade, necessário se faz com que seja buscada na história as origens destes mecanismos.

A origem dos tribunais especializados em questões relacionadas ao conflito capital e trabalho remete ao Séc. XV, conforme SUSSEKIND (1999), quando conselhos arbitrais foram criados na França para tratar de questões advindas do trabalho. Séculos depois, em 1806, foram criados por Napoleão os "Conseils de Prud'hommes", mais especificamente na cidade de Lyon.

A criação desse tribunal antecede até mesmo a primeira lei trabalhista de 1841, na França.

Apesar disso, a ideia de uma justiça especializada foi se consolidando na história juntamente com o avanço das leis que versavam sobre o trabalho e que viriam a se tornar, no início do século XX, o Direito do Trabalho, um ramo autônomo do direito.

Antes da existência do direito do trabalho, a relação jurídica entre o trabalhador e o proprietário dos meios de produção era, no escopo

do liberalismo, tratada como um contrato entre duas partes entendidas como iguais e livres, sem restrições ou limites legais, onde a autonomia da vontade delas prevaleceria.

> "“liberdade da pessoa” constituía a credencial para a liberdade de fixação de contratos individuais de trabalho, de acordo com o pressuposto do acesso ao mercado por meios não coercitivo.” (TEIXEIRA, et al., 2017, p. 29)"

Em que pese essa atribuição de equidade entre os sujeitos, partes opostas da relação, no mundo da economia política e do direito, a realidade material mostrava que essa visão era inconsistente.

As condições de vida às quais eram submetidos os trabalhadores explicitam que os sujeitos de direito da relação trabalhista não estavam em posição de igualdade para negociar, pois um dos lados (trabalhador) lutava pela sua própria subsistência, pelo que tinha que vender sua força de trabalho de qualquer maneira.

Na primeira metade do século XIX, a condição da classe trabalhadora, no contexto das revoluções industrial e francesa era drástica, sendo uma constatação de que a igualdade, lema da revolução francesa não tinha atingido os trabalhadores. Recorrendo a Hobsbawm (2017, s. p.):

> “A situação dos trabalhadores pobres, e especialmente do proletariado industrial que formava seu núcleo, era tal que a rebelião era não somente possível mas virtualmente compulsória. Nada foi mais inevitável na primeira metade do século XIX do que o aparecimento dos movimentos trabalhista e socialista, assim como a intranquilidade revolucionária das massas.”

A insatisfação com a realidade vivida fez com que a classe trabalhadora, cada vez mais reunida, lutasse em prol de melhorias, através de greves e mobilizações, tornando imperiosa a necessidade de uma melhor regulação jurídica.

As leis trabalhistas, então, foram sendo cada vez mais difundidas e posteriormente internacionalizadas, com o advento da Organização

Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo Tratado de Versalhes, em 1919.

Dentre as previsões legais estavam as que versavam sobre a resolução dos conflitos de natureza trabalhista, com considerável primazia da conciliação como via de solução.

> "No que tange aos conflitos coletivos econômicos ou de interesse, a doutrina da OIT é iterativa e está consubstanciada na Recomendação nª 92, de 1951: os conflitos não resolvidos na negociação coletiva direta devem ser submetidos a organismos de conciliação voluntária, nos quais esteja assegurada a representação paritária de empregadores e trabalhadores. Segundo preceitua a recomendação, a via da arbitragem para a solução do conflito dependerá do consenso entre as partes interessadas. No mesmo sentido a 3ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT (México, 1946) havia aprovado uma resolução sobre a conciliação e a arbitragem voluntária para os conflitos coletivos do trabalho, sendo que a Convenção nº 154, de 1981, complementada pela Recomendação nº 163, do mesmo ano, trata do fomento da negociação coletiva como procedimento ideal para a solução dos conflitos do trabalho." (SUSSEKIND, et al., 2017, p. 32)

No Brasil o avanço considerável da legislação trabalhista se deu a partir da década de 1930.

Sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho, TEIXEIRA, et al.(2017, p. 34):

> "O "sistema brasileiro" de relações de trabalho foi elaborado a partir de um conjunto complexo de influências internacionais, com inspirações na Constituição da República de Weimar (1918-1919), nos princípios da Organização Internacional do Trabalho, OIT, (que desde sua constituição, em 1919, reconhece a assimetria das relações entre capital e trabalho), nos arranjos corporativistas e no catolicismo social (doutrina social da Igreja Católica, conforme as Encíclicas *Rerum Novarum*,

1891 e *Quadragesimo Anno*, 1931), no *New Deal* estadunidense (1933-1937)2 e no poder normativo das cortes trabalhistas australianas."

A Justiça do trabalho foi prevista na constituição brasileira de 1934 e implementada no ano de 1939, em uma década que foi destacada no que diz respeito à luta e implementação de direitos dos trabalhadores no Brasil.

Como se vê, portanto, os direitos e os órgãos de justiças do trabalho surgiram para amenizar as disparidades existentes na relação contratual da classe trabalhadora e os burgueses em busca do lucro.

Dados sobre o ajuizamento de ações trabalhistas antes e pós reforma

Transcorridos cerca de 29 (vinte e nove) meses desde o início da vigência da reforma trabalhista, é possível verificar através de dados estatísticos, as mudanças nos números da justiça do trabalho após as alterações legislativas, especificamente no que tange ao objeto do presente artigo, qual seja, o ajuizamento de ações trabalhistas no Brasil.

Os dados foram levantados pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST.

O número de processos recebidos na primeira instância do judiciário trabalhista brasileiro, ou seja, o número de novas ações, vinha crescendo desde 2011, com a exceção de uma ínfima queda em 2014, chegando a 2.756.214 em 2016.

Tabela I - Processos recebidos pela Justiça do Trabalho em todo o Brasil

	2017	2018	2019	2020
Jan	176.091	90.572	112.316	112.845
Fev	206.108	119.622	157.589	132.319
Mar	265.260	159.684	148.745	146.852
Abr	208.853	154.316	166.047	108.239
Mai	257.816	165.026	175.350	
Jun	229.066	147.173	143.976	
Jul	237.626	156.047	171.848	

Tabela I - Processos recebidos pela Justiça do Trabalho em todo o Brasil

	2017	2018	2019	2020
Ago	242.362	168.926	162.575	
Set	203.209	141.267	151.050	
Out	245.013	163.066	163.683	
Nov	290.695	153.420	148.366	
Dez	85.351	128.955	118.275	
TOTAL	2.648.145	1.748.074	1.819.491	610.383

DO TRABALHO, Tribunal Superior, 2020.

Em 2018 houve uma queda de 34,0% de novas ações trabalhistas, com relação ao ano de 2017.

Sobre 2019, constatou-se um ligeiro aumento de 4,1% de novas ações, com relação ao ano anterior.

Já em 2020, os dados considerados aqui são dos meses de janeiro até março, em razão do recorte para evitar o período atípico que se iniciou com a pandemia da COVID-10. Neste período, foram ajuizadas 610.383 ações em todo Brasil, representando uma uma redução de 19,7% em relação ao mesmo período do ano anterior, 2019, quando foram recebidos 760.253 processos.

Os números demonstram uma queda significativa no número de novas demandas trabalhistas após o advento da reforma trabalhista, em meados de novembro de 2017.

O número de novos processos em 2018 foi o menor desde 2004, quando foram ajuizadas durante o ano 1.607.163 ações.

No ano de 2019, em que pese um parco aumento com relação ao mesmo período de 2018, houve uma queda de 31,43%, com relação ao ano de 2017.

A relação entre a diminuição de novos processos e as alterações trazidas pela reforma trabalhista é, pelo menos neste período inicial, clara.

Isso porque, conforme mencionado no primeiro tópico da discussão, foram aprovadas normas que preveem o pagamento de custas e honorários, mesmo ao beneficiário da justiça gratuita, embora possa ser aplicada a suspensão da exigibilidade.

Impacto nos valores pagos aos trabalhadores pela justiça

Entre janeiro e dezembro de 2017 foram pagos R$ 27.083.209.703,54 (vinte e sete bilhões, oitenta e três milhões, duzentos e nove mil, setecentos e três reais e cinquenta e quatro centavos) aos trabalhadores em razão de processos trabalhistas no Brasil.

Para se ter uma noção da dimensão desse valor, à título de comparação, segundo o Portal da Transparência, o orçamento do bolsa-família em 2017 foi de R$ 28.267.866.599,14 (vinte e oito bilhões, duzentos e sessenta e sete milhões, oitocentos e sessenta e seis mil, quinhentos e noventa e nove reais e quatorze centavos).

Tratam-se de valores que produzem consideráveis impactos socioeconômicos.

Segundo dados da Coordenadoria de Estatística do TST, os valores pagos aos trabalhadores, em razão de processos trabalhistas cresceu desde 2004, registro inicial da série histórica, até 2013. Caiu em 2014, mas voltou a subir em 2015, até 2018.

Em 2019, segundo ano após a reforma trabalhista o valor teria subido apenas 1,1%, em relação ao ano anterior.

Já em 2020, até a presente data, houve uma redução de 10% (dez por cento), com relação ao mesmo período do ano anterior.

Portanto, antes em curva ascendente desde 2015, os valores pagos aos trabalhadores começaram curva descendente no presente ano, terceiro ano após a reforma trabalhista.

Trata-se de reflexo direto da diminuição no número de novas ações trabalhistas após a reforma trabalhista e de demonstrativo de impacto direto na condição dos trabalhadores formais.

Tendo como objeto de estudo um conjunto de alterações legislativas, está-se no campo jurídico. Necessário se faz com que sejam analisadas as condições materiais que estão envolvidas, ja que não se propõe uma visão da norma como isolada em si mesma tal @como o juspositivismo.

Direito e capitalismo

O papel do direito no capitalismo foi objeto de investigação da corrente da Filosofia do Direito Crítica, que, conforme MASCARO (), foi desenvolvida com profundidade pelo marxismo.

As obras da Filosofia do Direito Crítica estabeleceram, em diferentes níveis de aprofundamento e de elaboração, a intrínseca ligação entre direito e capitalismo.

Apontado por MASCARO (2016) como o primeiro grande pensador marxista do direito, Pëtr Stutchka estabeleceu que o direito é expressão da luta de classes e destacou que o direito de propriedade, o contrato de compra e venda e o contrato de trabalho são os institutos do direito que mais estão relacionados às relações de produção.

> "O âmago da questão, todavia, não está na relação entre a base e a superestrutura; trata-se antes de ver se o conceito fundamental de direito se individualiza no sistema das relações concretas ou numa região abstracta, ou seja, na forma escrita, ou na ideia do direito não escrito, na ideia de justiça ou, o que é o mesmo na ideologia. Eu respondo que no sistema das relações concretas." (STUCKA, 1976, p. 145).

O entendimento de Stucka nos ajuda a traçar um caminho para clarear as reais motivações que levaram à Reforma Trabalhista e suas alterações, uma vez que, conforme já trazido no início do presente trabalho, esse conjunto de novas leis e/ou alterações na lei foi pautado por entidades classistas empresariais e seus representantes no parlamento.

É importante que se faça esse questionamento, tendo em vista que tais alterações foram justificadas, como visto no decorrer do presente trabalho, com base na defesa de uma suposta melhoria universal na condição social, ou seja, que seria benéfico para todas as classes.

> "No capitalismo, por sua vez, o Estado, que existe para garantir a possibilidade da exploração indistinta dos trabalhadores, se apresenta, aos olhos das pessoas, como o contrário: é o bem comum, a democracia, o público contra o privado etc. Trata-se

> do caráter ideológico do Estado, que revela uma face que não é sua verdade."

Considerações finais

A Justiça do Trabalho no Brasil é reiteradamente criticada por diversos setores da sociedade como empresários, juristas, pesquisadores, economistas, políticos e lobistas como significativa de "entrave", "paternalismo" ou "populismo judicial", como nas próprias palavras do relatório da Comissão de Assuntos Sociais sobre o Projeto de Lei que foi consumado na Reforma Trabalhista.

A superação destes problemas foi a justificativa para a defesa do texto da Reforma Trabalhista, supostamente em busca de um desenvolvimento para todos.

Entretanto, através do presente artigo se verificou que os argumentos que pesam contra a justiça do trabalho, ao ponto de quase demonizá-la, não se sustentam em bases sólidas.

Conforme demonstrado, a Justiça do Trabalho não é uma exclusividade do Brasil, sendo que sua história caminha junto com a história das leis trabalhistas no mundo, sendo partes dos mecanismos de proteção social que foram conquistados pela classe trabalhadora e implementados pelos estados, com vistas à diminuição das insatisfações com a situação da classe trabalhadora e, por consequência, a busca por uma coesão social.

Tais instrumentos ganharam força num contexto de situação deplorável dos trabalhadores no período da revolução industrial, o qual explicitou que a relação entre as partes do contrato de trabalho, regida sob a ótica da livre autonomia das partes, como se houvesse paridade e liberdade de escolha na negociação, era insustentável, pelo que o estado deveria regular.

Não se pode esquecer que essa reflexão foi provocada pela mobilização e luta dos trabalhadores, que não estavam aceitando mais tanta indignidade.

A reforma trabalhista quis, claramente, diminuir a atuação da justiça do trabalho, com base em argumentos duvidosos, e está conseguindo, conforme os dados expostos no presente trabalho.

Se a justiça do trabalho é a instituição através da qual é possível reivindicar direitos previstos em lei que foram desrespeitados, a diminuição da sua atuação, através do implemento de restrições para acessá-la, leva, por consequência, à diminuição das reparações, ou seja, à perpetuação de situações de desrespeito às leis, o que gera maiores possibilidades de aumento do lucro e da exploração dos trabalhadores.

O presente trabalho constatou a queda significativa no número de novas ações trabalhistas em comparação ao período anterior à reforma, bem como a estabilização e inicial queda nos valores recebidos pelos trabalhadores, a partir de processos judiciais.

Trata-se de um caminho desejado por interesse de classe, já que, conforme visto, na perspectiva teórica da filosofia do direito crítica, o direito é expressão da luta de classes e possui intrínseca relação com o modo de produção capitalista e suas relações sociais de produção.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Brasilia, DF, 2017.

CASAGRANDE, C. Brasil, "Campeão de ações trabalhistas". 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/brasil-campeao-de-acoes-trabalhistas-25062017>. Acesso em: 15/07/2019.

_____; Comissão de Assuntos Econômicos. Parecer do Relator. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5333909&ts=1559276861205&disposition=inline>. Acesso em 15/07/2019.

_____; Conselho Nacional de Justiça. Justiça em Números. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>. Acesso em 15/07/2019.

DO TRABALHO, Tribunal Superior. Movimentação Processual. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt

DO TRABALHO, Tribunal Superior. Movimentação Processual. Brasília, 2018. http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt

DO TRABALHO, Tribunal Superior. Movimentação Processual. Brasília, 2019. http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt

DO TRABALHO, Tribunal Superior. Movimentação Processual. Brasília, 2020. http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt

HOBSBAWM, E. J. A era das revoluções. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2011.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. História da Justiça do Trabalho no Brasil: uma história de justiça. 2017. 30 f. Trabalho apresentado ao I Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região – Escola Judicial, Belo Horizonte, 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto comunista. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a positivação do Direito do Trabalho. *Revista Eletrônica Direito*, v. 3, n. 1, p. 1-24, 2012.

PASTORE, José. Como descongestionar a justiça do trabalho. 1999. Disponível em: < http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_089.htm>

MASCARO, Alysson Leandro. Filosofia do Direito. São Paulo: Atlas, 2016.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a positivação do Direito do Trabalho. *Revista Eletrônica Direito*, v. 3, n. 1, p. 1-24, 2012.

PASTORE, José. Como descongestionar a justiça do trabalho. 1999. Disponível em: < http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_089.htm>

STUCKA, Petr Ivanovich. Direito e luta de classes. Coimbra Centelha, 1976.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Tribunais do Trabalho no direito comparado e no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 65, n. 1, p. 115-126, 1999.

TEIXEIRA, M. O.; GALVÃO, A.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI M.; DE ALMEIDA P. F.; DE ANDRADE H. R. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas: UNICAMP, 2017.

OS IMPACTOS DA PANDEMIA (COVID-19) NAS RELAÇÕES DE TRABALHO COM ÊNFASE NA QUESTÃO DO TELETRABALHO, UMA ALTERNATIVA AO ENFRENTAMENTO DA COVID-19?

Ana Beatriz Leão Castelo Branco Maia

1. INTRODUÇÃO

A cerca do que foi trabalhado em sala de aula (online) e pesquisas realizadas em artigos, reportagens e livros, neste trabalho será debatido os impactos, as consequências e os principais efeitos do COVID -19 sobre a vida dos empresários e trabalhadores brasileiros diante do atual cenário brasileiro em que se enfrenta uma taxa de desemprego cada vez maior.

Posteriormente, será explanado de forma breve sobre as MPs 927/20 e 936/20 que tem como objetivo trazer adaptações e alterações sobre as relações trabalhistas atuais diante deste cenário pandêmico sem data para findar, estas sendo provisórias e emergenciais para garantir que os trabalhadores não sejam muito afetados em suas relações trabalhistas.

A partir disso, diante de uma pandemia mundial que causou muitos impactos em diversas áreas do mundo, como economia, saúde e educação, serão feitas análises com base em doutrinadores e

magistrados sobre os principais desafios durante a pandemia em relação ao trabalho principalmente à distancia, com ênfase na questão do teletrabalho.

Por fim, será trabalhada as principais questões a serem enfrentadas dessa modalidade de trabalho remoto que tem sido uma boa saída para diversas empresas e ramos da sociedade brasileira diante desta situação emergencial da pandemia do coronavírus, além de uma essencial relação com a principiologia laboral do direito do trabalho que neste atual cenário faz-se de extrema importância e aplicabilidade.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1– O IMPACTO DO COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Neste artigo procuramos demonstrar como o cenário decorrente da disseminação do novo coronavírus (COVID-19) afetou o mundo trabalhista, em que se fez necessário medidas e decretos com o intuito de preservar a saúde, os empregos, as empresas e principalmente reduzir os danos causados, a exemplo do aumento do desemprego no país. O covid-19 chegou segundo o Ministério da Saúde no dia 26 de fevereiro de 2020 (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020), a partir de então se teve diversas mudanças no dia a dia de todas as pessoas de vários países, como o distanciamento social, o uso obrigatório de máscaras e alcoóis em géis.

No momento tem-se falado muito em número de infectados, número de mortos, aumento do dólar, bolsa de valores, a superlotação dos hospitais e a crise do comércio em diverso setores, acarretando assim no fechamento de muitas lojas e diversos prejuízos aos que estão na linha de frente, os empresários. Sobre os empresários, estes tiveram de maneira significativa a diminuição de suas atividades, queda de receitas e uma maior preocupação com os diversos impactos legais e as medidas mitigadoras que deverão ser tomadas.

No país, desde fevereiro deste ano, tem-se uma grande edição de uma numerosa legislação e medidas governamentais de forma emergencial com o intuito de amoldar o atual ordenamento jurídico brasi-

leiro ao cenário resultante da pandemia mundial do novo coronavírus, destaca-se a Lei n.° 13.979 de 7 de fevereiro de 2020, conhecida como Lei da Quarentena que "dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus" (BRASIL, 2020), em 28 de fevereiro foi anunciada uma campanha publicitária com o objetivo de aumentar a prevenção da COVID-19, por meio de hábitos como usar álcool em gel 70%, a não partilha de certos objetos pessoais e o principal, o uso de máscaras em todo território nacional.

De acordo com a declaração da pandemia mundial pela Organização Mundial de Saúde (OMS) no dia 13 de março de 2020, fez-se necessário a implementação e regulamentação de medidas de isolamento e quarentena (SANAR MED, 2020). No mesmo período, a Portaria Interministerial n.º 5 configurou como sendo crime contra a saúde pública a recusa ao isolamento e à quarentena (Lei da Quarentena) aqueles que estiverem contaminados e que fosse de forma obrigatória e emergencial determinada em todo território nacional determinada pelas autoridades competentes (VEJA, 2020). Todavia, com o aumento repentino e cada vez maior da doença fez com que em 20 de março de 2020 o Ministério da Saúde oficializasse o perigo desta doença, assim declarando o reconhecimento da transmissão comunitária do novo coronavírus (COVID-19) em todo o território nacional.

Dessa forma, a partir dessa declaração fez com que gestores nacionais e estaduais adotassem medidas emergenciais e que fomentassem o distanciamento social e evitassem qualquer forma aglomerações (SANAR MED, 2020), sendo de forma muito lenta e gradual o retorno às atividades. Por conseguinte, em 21 de março de 2020, o presidente da República Jair Bolsonaro, estabeleceu quais serviços seriam essenciais para o funcionamento do país em meio à pandemia (CNN, 2020).

No final de março, foram editadas as medidas provisórias que serão posteriormente explanadas, a exemplo da Medida Provisória 927 em que se foi autorizada a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses previstos no art.18. Também se faz necessário ressaltar que as empresas durante este período pandêmico tivesse que oferecer

ao trabalhador um programa de qualificação a distancia e online, além de manter seus benefícios, a exemplo do plano de saúde.

A partir disso, tem-se um maior questionamento quanto às novas relações de trabalho e os reais efeitos jurídicos a partir delas, além dos afastamentos e da realização do trabalho a distancia. Mediante a atual situação pandêmica serão expostas algumas alternativas jurídicas oportunas para diminuição dos impactos em que se deve considerar a proteção dos trabalhadores, dos direitos constitucionais e trabalhistas, além de evitar dispositivos que vulnerabilizem ainda mais a população brasileira dentro deste cenário.

a) MEDIDAS DE ISOLAMENTO

Como forma de enfrentamento à grande disseminação do vírus COVID-19 teve-se a sanção da Lei n.° 13.979/2020 com disposições de forma emergencial quanto à saúde pública advindo da pandemia. Pode-se destacar a questão das faltas justificadas que serão permitidas quando houver ausências do empregado a partir dessas medidas de isolamento, como o isolamento social e a quarentena no que tange a interrupção do contrato de trabalho e assim mantendo um regular recebimento do salário. Permitindo de forma obrigatória de acordo com evidências científicas, a realização de exames médicos, testes laboratoriais e outras medidas sendo consideradas faltas justificadas.

Dentro da possibilidade de não poder ter o afastamento e nem realizar o trabalho em casa, seja por questões de infraestrutura ou até caso de desigualdade digital, deve o empregador disponibilizar os equipamentos de proteção individual (EPIs) (luvas, máscaras, álcool gel etc.) indispensáveis para a realização e preservação das atividades dos empregados, sob pena de acarretar rescisão indireta pelo empregado prejudicado. Todavia, caso o empregado venha a se recusar a usar os EPIs, este poderá ser punido com advertência, suspensão e, até mesmo, dispensa por justa causa ao por em risco os demais colegas de trabalho.

Por fim, tem-se tido uma ampla discussão sobre a concessão de férias aos empregados com o intuito de diminuir o contágio com os deslocamentos e no próprio espaço de trabalho. Assim, diante de uma

real crise no sistema de saúde, sendo já evidenciada em outros países, conforme autoridades e doutrinadores chegaram-se a conclusão de que é razoável a execução do aviso de férias com antecedência mínima de 30 dias, assim como, no caso de férias coletivas, do aviso ao Ministério da Economia com 15 dias de antecedência.

b) *LAY OFF*

Quanto ao termo *lay off* , esta é uma alternativa frente aos reflexos danosos do COVID-19 que vem sendo muito utilizada em países europeus, como Portugal, o que no Brasil seria referente à uma forma de relocação contratual em que, de forma emergencial, o contrato de trabalho venha a ser suspenso de maneira dividida e provisória, assim com o objetivo de evitar demissões em larga escala e não deixar de atender suas próprias demandas dentro deste cenário pandêmico.

Portanto, de acordo com a CLT, esta sendo a legislação vigente no ordenamento jurídico brasileiro haveria duas hipóteses para a efetivação do la*y off*: para requalificação profissional durante o período de dois a cinco meses com previsão no art. 476-A da CLT, e para diminuição temporária da jornada de trabalho e da remuneração com fulcro no art. 2º da Lei n. 4.923/1965.

c) HOME OFFICE E TELETRABALHO

Diante do aumento dos casos confirmados de contagio pelo coronavírus por todo o país, tem-se a recomendação pelas empresas de que seus empregados realizassem o trabalho a distancia, uma realidade crescente até o inicio da pandemia, este em que ocorre nos domicílios (*"home office")*. Vale ressaltar que esta ação de trabalho remoto realizado pelo empregado ao empregador se encaixa perfeitamente em uma modalidade de teletrabalho em que não acarreta em uma suspensão ou até cessação do contrato de trabalho pactuado, entretanto apenas caracterizado como uma alteração do modo que está sendo desempenhada aquela atividade. A exemplo do ensino a distancia realizado por professores dentro de uma plataforma digital com aulas ao vivo e uma maior flexibilidade aos alunos na aprendizagem do conteúdo.

Ademais, tem-se o conhecimento de que o teletrabalho teve sua regulamentação com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e, conforme com o artigo 75-C, vejamos:

> **Art. 75-C**. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
>
> **§ 1o** Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
>
> **§ 2o** Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Em resumo, estas são alternativas para manter uma economia sólida e postos de trabalho no país durante esta pandemia mundial do COVID-19, portanto como instrumentos que visem a garantir a saúde das pessoas e direitos trabalhistas e constitucionais, foram implementadas as MPs 927 e 936 de caráter provisório e emergencial para o dia a dia dos trabalhadores brasileiros.

2.2 – UMA ANÁLISE DAS MPs 927/20 E 932/20 E DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NORMATIVAS NO DIREITO DO TRABALHO DIANTE DA COVID-19

Acerca das medidas provisórias adotadas no primeiro semestre de 2020 serão expostos seus principais pontos diante do enfrentamento ao coronavírus com o intuito de preservar os empregos e a saúde dos trabalhadores. Essas medidas provisórias trazem uma gama de normas especiais aplicáveis aos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos no que tange como norte a garantia do acordo individual escrito a partir de convenções coletivas de trabalho e fontes normativas, além de evidenciar certo desprestígio ao direito do trabalho ou até prejuízos

à classe trabalhadora dentro de um cenário em que há uma crise no direito do trabalho.

- **MP 927/20:**

Nesta medida provisória publicada em 22 de março de 2020, abordaram-se os pontos relativos ao teletrabalho que será aprofundado posteriormente; a antecipação de férias individuais e a concessão de férias coletivas; uso de banco de horas, adiantamento do pagamento do FGTS, o aproveitamento e antecipação de feriados e suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho. Todavia, serão explanados apenas alguns tópicos de forma pontual e breve.

- TELETRABALHO

Quanto ao primeiro ponto, este se refere à questão da alteração do modo de trabalho presencial por teletrabalho ou também conhecido como home office. Não obstante, ressalta-se que não será necessário registro antecipado da alteração no contrato de trabalho, sendo indispensável apenas a notificação ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, seja por escrito ou por meio eletrônico.

- ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E A CONCESSAO DE FÉRIAS COLETIVAS

Acerca da antecipação de férias individuais, a MP 927 prevê a chance, principalmente para trabalhadores empregados que ainda não tenham fechado o ciclo para aquisição – contanto que o período seja igual ou superior a cinco dias. Ademais, tem-se dado as férias de forma prioritária para empregados que se encaixem nos grupos de risco do COVID-19.

Em relação as férias coletivas, a MP prevê que o empregador tenha a capacidade, a seu critério, de conceder férias coletivas e este deverá de maneira indispensável notificar a equipe de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, sem precisar de comunicação formal a sindicatos ou até ao Ministério da Economia, assim como,

sem número mínimo seja de dias ou de dois períodos ao ano (dispositivos previstos da CLT) .

- ADIANTAMENTO DO PAGAMENTO DO FGTS

Com o intuito de diminuir a grande carga de custos e impostos que se tem sobre os empregadores e lojistas, ainda mais durante a pandemia do COVID-19, a MP 927 suspendeu a obrigação de pagamento do FGTS referentes aos meses de março, abril e maio deste ano. Contanto que estes devidos valores venham ser dados por meio de parcelas em até 6 vezes, a partir de julho, tudo isso, sem contar com a aplicação dos encargos, da atualização ou até multas.

- **MP 936/20:**

Nesta medida provisória publicada em 01 de abril de 2020, abordaram-se os pontos relativos a redução da jornada e do salário, a suspensão temporária do contrato e o suporte emergencial de R$ 600,00 com ênfase na preservação dos empregos e levando em consideração o aprofundamento da crise do coronavírus no país.

- REDUÇÃO DA JORNADA E DO SALÁRIO

Acerca da chance de redução proporcional de jornadas de trabalho e salário, tendo de forma conjunta o apoio do Governo Federal a partir do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, e seguindo os critérios expostos a baixo:

> "Para reduções de 25% do salário, a implementação poderá ser feita mediante acordo individual, dentro de quaisquer faixas salariais. O empregado que tiver tal redução, poderá acessar o benefício emergencial do Governo Federal, o qual corresponde a 25% do valor de seu seguro-desemprego;
>
> • Para redução de 50% do salário, a implementação poderá ser feita mediante acordo individual, desde que o salário do empregado seja igual ou inferior a R$ 3.135,00. O empregado

que tiver tal redução, poderá acessar o benefício emergencial do Governo Federal, o qual corresponde a 50% do valor de seu seguro-desemprego;

• Para redução de 70% do salário, a implementação poderá ser feita mediante acordo individual, desde que o salário do empregado seja igual ou inferior a R$ 3.135,00. O empregado que tiver tal redução, poderá acessar o benefício emergencial do Governo Federal, o qual corresponde a 70% do valor de seu seguro-desemprego;

Para os empregados que ganham entre R$ 3.135,01 e R$ 12.202,11, qualquer redução superior a 25% deverá contar com negociação sindical prévia. Para os que ganham valores superiores a R$ 12.202,11 e contam com diploma de ensino superior (hipersuficientes), as reduções poderão ser realizadas também mediante acordo individual.

- SUSPENSAO TEMPORARIA DO CONTRATO

Por sua vez, a MP traz ainda a chance de que as empresas possam admitir a suspensão do contrato de trabalho dos empregados. Quanto a esse ponto, todos os empregados que se encaixarem na medida terão garantia provisória de emprego. Além de que o empregado terá direito a 100% de sua parcela do seguro-desemprego – ou, para as situações, de maneira pontual em que a empresa obtiver uma receita bruta acima do valor de R$ 4,8 milhões, a forma de pagamento será feito composto por 70% de seguro-desemprego + 30% do salário.

Para os empregados que ganham entre R$ 3.135,01 e R$ 12.202,11, a suspensão também deverá contar com notificação sindical de forma antecipada em até 10 dias a respeito dos tratos entre ambos combinados, em conformidade com o determinado, até 13/04/2020, em liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na questão da Ação Direta de Inconstitucionalidade n° 6.363.

- **SUPORTE EMERGENCIAL 600,00**

Para finalizar acerca dos principais pontos, a MP 936 garante ainda um suporte emergencial e provisório de R$ 600,00, válido pelo

período de três meses, para os trabalhadores em situações informais dentro de um modo de contratação descontínuo, além de ser independente do número de empregadores com os quais haviam sido contratados. Ademais, para ter o suporte emergencial aprovado devem-se seguir alguns critérios.

Para as empresas inseridas dentro deste momento pandêmico, é relevante esta continuar acompanhando todas as disposições do governo, tanto para os setores específicos ou para o mercado como um todo.

Atualmente, o Governo Federal tem mantido um quadro de atualizações normativas sobre o COVID-19, para ajudar as empresas a se manterem informadas. Além de que por em prática as medidas emergenciais pode se mostrar como uma saída decisiva para este momento árduo e complexo para milhares de empresas brasileiras.

Além disso, ressalta-se que as mudanças normativas e as resultantes da Lei 13.467 de 2017, ou seja, da Reforma Trabalhista canalizam os pretextos declarados de preservação dos empregos, das empresas e o enfrentamento ao desemprego. De forma crítica e pontual percebe-se que as alterações mais recentes abalam as estruturas do direito do trabalho, ao permitir uma maior efetividade à autonomia da vontade individual acarretando em uma diminuição da renda do trabalhador e atua como forma crucial de barreira para a preservação da tutela inclinada a realizar os propósitos do Estado Democrático de Direito: a estruturação de uma sociedade mais justa e solidária e assim, a concretização da dignidade humana.

Frente a este cenário de uma pandemia mundial, não se descarta a possibilidade de haver riscos, porém abrem-se oportunidades de poder repensar o papel do direito do trabalho e, de maneira mais ampla, do próprio Estado, a começar da conjuntura de desprestígio dessa esfera jurídico e de suas instituições.

2.3 – OS IMPACTOS DO COVID-19 NAS FORMAS DE TRABALHO REMOTO OU À DISTANCIA

As relações laborais se modificam no decorrer do tempo, é cristalino que sua essência principiológica continua intacta, ou seja, o trabalho é definido como uma relação mútua de oferta e

demanda, onde o indivíduo receberá algo pela sua mão de obra de alguém que a necessita.

Na legislação trabalhista brasileira, o trabalho é definido por aquele que prática a atividade de forma regular e continua por meio remunerado ou assalariado, constituindo assim uma relação de subordinação entre empregado e empregador, de forma individual ou coletiva. Ademais, ao decorrer da história dos pais é afirmado que houve mudanças significativas advindas principalmente da reforma trabalhista implementada no ano de 2017 instrumentalizada pela lei nº 13.467/17, demonstrando que o direito trabalhista não é caracterizado por uma rigidez e adapta-se as transformações da sociedade, acompanhando assim os anseios e as necessidades da coletividade.

Assim, devido à capacidade de modificação, está sendo possível ultrapassar o momento pandêmico ocasionado pelo vírus COVID-19, que abala as infras e supras estruturas da sociedade, gerando um impacto em todos os aspectos da vida humana, observado que houve uma mudança comportamental para que fosse possível a prática do labor sem que este fosse afetado de maneira drástica.

A visão tradicional do trabalho, como uma oferta e demanda direta, em certas áreas houveram alterações para que se adaptasse as condições extremas em que a situação atual exige, desta maneira certos serviços que eram prestados de forma direta e *in loco*, foram realocados para sistema de trabalho a distância para que fosse possível, proteger o bem mais importante, a vida.

Visto que a aglomeração e contato com distintas pessoas deixam o indivíduo mais vulnerável para contrair o vírus. É importante frisar que além da proteção aos indivíduos que constituem a relação empregatícia, também impactou de forma positiva ao terceiro (consumidor/cliente), que pode ter acesso a serviços de forma continua e eficaz.

O trabalho a distância é previsto no ordenamento jurídico brasileiro, visto que não é considerado como requisito o local em que será exercido a atividade para que se configure o vínculo empregatício, porém ressalta-se que a condição subordinatória continuará intacta, pelo fato que o empregado ainda está sujeito ao horário pré-definido e rece-

berá ordens e deverá cumprir suas obrigações independentemente do local em que está, fundamentado no art. 6 da CLT.

> **Art. 6º -** Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

2.4 – A QUESTÃO DO TELETRABALHO E O COVID-19, UMA POSSIVEL ALTERNATIVA?

Pode-se dizer que uma ramificação do trabalho a distância, é o teletrabalho um instituto que foi regulado com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17), este é um instrumento que está sendo essencial para atender as demandas da sociedade neste período pandêmico. O teletrabalho consiste no trabalho que é realizado fora das dependências do empregador, utilizando meios tecnológicos e de comunicações existentes, deve estar previsto contratualmente.

Este meio de trabalho pode ser feito por meio de aditivo pactuado mutuamente *Inter partes* em que os objetos utilizados para a realização do labor serão previstos contratualmente e deverão ser devolvidos caso haja modificação para regime presencial, a qual pode ser feito a qualquer momento, devendo o empregado ter o devido cuidado com o bem da empresa.

Em casos excepcionais de que o empregado tenha arcado com a manutenção este deve ser devidamente reembolsado, pois os objetos não contam como pagamento, além do mais visitas periódicas presenciais in loco da empresa não irá configurar mudança de sistema. O teletrabalho é previsto no art. 75-A ao art. 75-E da CLT.

> **Art. 75-A**. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.
>
> **Art. 75-B**. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comuni-

> cação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.
>
> **Parágrafo único**. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.
>
> **Art. 75-C**. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
>
> **§ 1o** Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
>
> **§ 2o** Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.
>
> **Art. 75-D**. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.
>
> **Parágrafo único**. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.
>
> **Art. 75-E**. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.
>
> **Parágrafo único**. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Pode-se utilizar vários exemplos atuais do teletrabalho, que estão sendo fundamentais para que em tempo de crise, possamos ter a con-

tinuidade normal da vida em comunidade, pode-se destacar: a telemedicina, onde médicos fazem consultas virtuais para casos não graves ou aqueles que precisem apenas de acompanhamento; EAD – ensino à distância, plataforma que já era utilizada, mas passou a ser o meio necessário para que escolas, faculdades e cursinhos pudessem dar prosseguimento aos seus trabalhos, etc.

Estas evoluções se devem a dois fatores essenciais, globalização e a modernização, foram a partir desses fenômenos que possibilitaram que a tecnologia fosse a porta de possibilidades para que o labor em sua forma se modificasse ao longo dos séculos, em tempos em que uma pandemia desta escala nunca fora vista em tempos atuais, pois apenas comprovou a importância dessas ferramentas como meios de garantia de acesso a informações, serviços, etc.

Portanto, pode-se dizer que existem muitas mudanças que ainda não são abrangidas formalmente pelo nosso ordenamento jurídico, porém a legislação trabalhista brasileira prevê uma proteção além das leis propriamente ditas, de acordo com o art.8, caput da CLT:

> **Art. 8º, caput, CLT:** "As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público"

É de extrema importância ressaltar que neste período sem precedência, os princípios irão exercer um papel fundamental para a segurança jurídica na relação empregatícia, pode-se citar como, por exemplo:

- **Princípio protetor:**

- Pode-se dizer que é o principal pilar do ramo do direito do trabalho, consiste no fato de que as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas buscando a máxima proteção da parte mais

fraca da relação de trabalho, ou seja, o empregado, este princípio tem como fundamento a isonomia entre as partes.

É válido frisar que isso se deve ao fator histórico da figura negligenciada do trabalhador que muitas vezes foi visto apenas como um meio e não como um ser humano em si, digno e com direitos, como um exemplo disto podemos voltar a Grécia antiga onde a figura do ócio era valorizada, ou seja, o ideal era 'fazer nada' utilizar o tempo para concentrar o foco em artes e em filosofia, tendo a ideia de trabalho abominado pela sociedade. Sendo assim apenas praticados por escravos ou estrangeiros que não faziam parte da cidade-estado (Atenas). Outro ponto, que impactou foram as revoluções industriais, o marco do capitalismo e da modernização, também foram essenciais para que a proteção para a parte mais fraca fosse de fato implementada, quanto a maior busca de lucro, maior a produção e maior a exploração dos trabalhadores que ganhavam pouco para trabalhar muitas horas. Em contrapartida seus empregadores lucravam cada vez mais em cima de seu sofrimento logo, surge assim a figura do sindicalismo, depois de muitas greves e lutas, para proteger o trabalhador, marcando a nova era do direito ao trabalhador.

Essa breve introdução histórica ressaltar a importância que este princípio tem para a legislação trabalhista brasileira em que é de extrema importância que ele seja observado devidamente, dele advém três premissas utilizadas na jurisprudência e na doutrina: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição mais benéfica.

Estas regras garantem a isonomia e a proteção sobre a parte mais fraca da relação e possibilita a devida segurança jurídica que o dever constitucional garante.

- **Princípio da primazia da realidade:**

- Consiste em colocar em evidencia a realidade em questão na relação empregatícia diante qualquer documento, ou seja, deverá haver uma prevalência a realidade do que documento contrário.

Em momento pandêmico, é evidente que nenhum contrato poderia prever uma crise de tamanha amplitude, desta forma, em casos excepcionais a formalidade deve ser deixada de lado e a realidade da

questão deve ser dada ênfase juridicamente, protegendo assim a parte mais fraca da relação.

Por fim, a COVID-19, é um vírus que impactou a sociedade de maneira jamais previstas, são inúmeras as modificações que irão ocorrer ao decorrer do tempo, o fato evidenciado diante de tantas alterações é a capacidade de adaptação do labor mesmo com as desavenças e a tendência das origens principiológicas do direito do trabalho interferirem de maneira mais ativa e positiva na solução litigiosa.

> PROCESSO nº 0020842-67.2020.5.04.0000 (MSCIV)
>
> IMPETRANTE: JBS AVES LTDA.
>
> AUTORIDADE COATORA: MAGISTRADO(A) DA VARA DO TRABALHO DE FREDERICO WESTPHALEN
>
> RELATOR: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS
>
> EMENTA
>
> MANDADO DE SEGURANÇA. COVID-19. FRIGORÍFICO. MEDIDAS DE PREVENÇÃO DA DOENÇA PROPOSTAS PELA OMS QUE DEVEM SER SEGUIDAS À RISCA. Direito à vida que prevalece sobre o direito ao exercício da atividade econômica. Flexibilizar tais medidas em razão da suposta dificuldade de se perquirir a aferição do cumprimento das ditas obrigações, é relativizar o direito à vida e à saúde dos empregados da Impetrante face à uma questão processual que sequer se sustenta diante dos fatos. Necessária a utilização de princípios balizadores hermenêuticos firmes, diante da evidente lacuna na legislação local e da aparente incerteza quanto às medidas de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores devem ser tomadas diante da gravidade da pandemia da COVID 19 e o desconhecimento em muitos aspectos, ainda, de como se dá à transmissão do vírus. Sopesados os princípios Constitucionais, prepondera na questão especifica a preservação da saúde e da dignidade da pessoa humana, o reconhecimento das medidas elencadas na decisão subjacente - mesmo aquelas já cumpridas -

> como obrigações corresponde a restrição do direito de propriedade e liberdade econômica da impetrante que se justifica na observância de estudos e considerações cientificas, recomendações tanto das organizações internacionais quanto dos entes públicos e organizações nacionais competentes. A pandemia faz impositivo que, diante de um contexto de calamidade em uma sociedade que não estava preparada ao seu enfrentamento, todos esses processos sejam muito acelerados, sendo primordial a tomada rápida e firme de decisões, baseadas em evidências cientificas, na linha do disposto no art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto durante este trabalho, chega-se a conclusão de que o covid-19 a partir de seus impactos e principais alterações normativas trouxe diversas alterações positivas e negativas nas relações trabalhistas. Todavia diante contexto, as alterações normativas decorrentes da covid-19 proporcionaram uma garantia dos direitos sociais e trabalhistas em que pese flexibilizações como a suspensão temporária do contrato, redução da jornada e do salário, além da concessão do auxilio emergencial a uma gama de trabalhadores que se encontram na informalidade e situação de desemprego.

Por fim, a questão do teletrabalho ou remoto como trazido no título deste artigo preocupou-se em atender diversas atividades diante do cenário pandêmico, assim sendo essencial e importante em certos aspectos ao facilitar as formas de trabalho a distancia, mas sempre respeitando os princípios legais básicos do direito laboral estabelecidos e resguardados constitucionalmente e proporcionando dessa forma uma base para que possamos ter a continuidade normal da vida em comunidade.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASÍLIA, Medida Provisória 927 (2020). Disoinível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 30 de jun. 2020.

BRASÍLIA, Medida Provisória 936 (2020). Disoinível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 30 de jun. 2020.

DINIZ, Nathalie Pagni. A pandemia de Covid-19 e relações de trabalho no Brasil. Revista Consultor Jurídico. São Paulo, publicado em: 23. mar. 2020. Disponível em:< https://www.conjur.com.br/2020-mar-23/nathalie-diniz-covid-19-relacoes-trabalho-brasil>. Acesso em: 28 de jun. 2020.

MARTINS, Antônio Vicente; LEMONJE, Julise Carolina. Covid-19 e os impactos nas relações de trabalho. Editora Confiança: Carta Capital, [S.I.], publicado em: 19. mar. 2020. Disponível em:< https://www.cartacapital.com.br/blogs/lado/covid-19-e-os-impactos-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 30 de jun. 2020.

MELO, Ezilda; BORGES, Lize; JÚNIOR, Marco Aurélio Serau: Organizadores. Coordenadores: Andrea Leal, Ezilda Melo, Francisco de Assis Barbosa Júnior. Covid-19 e direito brasileiro: mudanças e impactos [livro eletrônico]. – 1. ed. – São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 145.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®) 1. Direito do trabalho 2. Direito do trabalho - Brasil I. Lenza, Pedro. II. Título. III. Série. 17-1777 CDU 34:331(81).

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, AS IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHADOR E A LUTA PELOS DIREITOS HUMANOS

Mariluza Sott Bender

INTRODUÇÃO

Apesar do assédio no trabalho ser tão antigo quanto o próprio trabalho, só recentemente foi identificado como um fenômeno que destrói o ambiente de trabalho, diminuindo a produtividade e favorecendo o absenteísmo, gerado pelos desgastes psicológicos (HIRIGOYEN, 2012). Na sociedade atual, o tema do assédio moral se articula dentro de um tema mais amplo, o da violência; que surge como uma ameaça à vida em sociedade, dominando as conversas, monopolizando a atenção da mídia e figurando como tema de inúmeros estudos acadêmicos em todo o mundo. (BRADASCHIA, 2007).

Corroborando com esta ideia, Brasil (2013) coloca que o assédio moral é um tema complexo, que faz parte do fenômeno da violência genérica, onde revela sua face complexa e desafiadora. Está diretamente relacionado aos fatores psicossociais manifestos no ambiente de trabalho, geralmente em decorrência da forma de organização do processo produtivo. Portanto, o assédio moral é um risco não visível, latente, que gera mal-estar e danos psíquicos, desencadeia doenças e pode levar ao suicídio; assim, uma abordagem unilateral não consegue dar conta de toda a abrangência e amplitude do fenômeno

Nesse contexto, este trabalho objetivou, através de uma pesquisa bibliográfica, discutir o tema do assédio moral e as consequências deste para o trabalhador. Além disso, se refere ao trabalho como construtor de identidades, enfatizando a necessidade de garantir os direitos dos trabalhadores de forma ampla.

2. O TRABALHO E A CONSTRUÇÃO DE IDENTIDADE DO SUJEITO

O trabalho tem desempenhado um papel de grande relevância para o homem através do tempo, por exercer a função de criador de valores de uso, sendo através dele que ocorre a transformação dos elementos da natureza de acordo com as necessidades humanas. Portanto, o trabalho é indispensável à existência do homem em qualquer sociedade, pois possibilita a manutenção da vida humana através do intercâmbio material entre o homem e a natureza (MARX, 2006).

Assim, o trabalho ocupa um lugar central na estruturação da identidade do individuo, pois é através dele que se firmam as competências e se realizam os projetos de vida e sonhos (HIRIGOYEN, 2012). Destarte, é através dele que o individuo se reconhece, descobre suas potencialidades e reforça sua dignidade e sua inserção no círculo social. (BRADASCHIA, 2007). Dessa forma, a saúde e a identidade psicológica dos indivíduos se alicerçam nas relações de trabalho, sendo a compreensão do vivido no trabalho que traz o sentido e este sentido produz o sujeito (DEJOURS, 1992), sendo indispensável conhecer as formas como se dão as relações de trabalho e o trabalho em si, pois este é formador de subjetividade para o trabalhador.

Com o advento do capitalismo e da globalização, o contexto e a organização do trabalho sofreram inúmeras mudanças. De acordo com a Confederação Nacional do Ramo Químico - CNRQ (2013), o atual quadro de desemprego no Brasil faz com que aqueles que têm um trabalho sejam vistos como privilegiados, e por isso fazem tudo para conseguir mantê-lo, pois este é visto para além de gerador de fonte de renda, mas como uma atividade essencial para a dignidade humana. Entretanto, a degradação das condições de trabalho e o ataque aos direitos do trabalhador geram a degradação das relações entre empre-

gados e gestores. Assim, as dificuldades financeiras dos trabalhadores, a concentração de renda, o elevado índice de desemprego e o alto exército de reserva de mão-de-obra são estímulos para o aumento da violência contra o trabalhador. (CNRQ, 2013).

Como resultado dessas mudanças, Bradaschia (2007), apresenta os trabalhadores oprimidos pelo excesso de trabalho, pelos ritmos acelerados, pela ameaça constante de demissão e pela cultura empresarial que estimula o cada um por si. Esse imediatismo e competitividade fizeram com que aumentasse um tipo de violência específico, que não se trata da violência física de um trabalhador contra outro, ou entre cliente e funcionário, mas de um novo tipo, mais dissimulado, que começou a se perceber na década de 1980 e tem aparecido com cada vez mais freqüência. (BRADASCHIA, 2007).

Para Moser (1987) *apud* Bradaschia (2007), uma conduta é violenta se atender a três critérios independentes: 1) a constatação de dano possível ou real para a vítima; 2) a intenção, de produzir conseqüências negativas; e 3) o fato de que o comportamento seja considerado pela vítima e/ou um observador como inapropriado. Neste sentido, Bradaschia (2007) defende que a violência aparece também nas discussões acerca do mundo do trabalho, pois é através delas que as situações de violência se multiplicam.

A esta violência, nos países de língua portuguesa, deu-se o nome de assédio moral (BRADASCHIA, 2007). Mas afinal, o que é assédio moral?

3. O ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHADOR

Apesar do assédio moral no trabalho ser tão antigo quanto o próprio trabalho, só recentemente foi identificado como um fenômeno que destrói o ambiente de trabalho, diminuindo a produtividade e favorecendo o absenteísmo, gerado pelos desgastes psicológicos. (HIRIGOYEN, 2012).

Os primeiros estudos sobre assédio moral começaram na década de 80, na Suécia, com o psicólogo alemão Heinz Leymann, que desenvolveu diversas pesquisas sobre o tema, que deram origem a apresentações

em congressos, artigos e livro. Em 1993, publicou o livro "Mobbing", em alemão, que se tornou uma referência sobre o assunto, influenciando pesquisas em muitos países europeus e chamando a atenção das autoridades para o tema. Além de identificar o fenômeno do assédio moral no trabalho, Leymann criou o LIPT- Leymann Inventory of Psychological Terrorization, que é uma ferramenta para calcular a incidência de assédio moral; ainda muito utilizada. (BRADASCHIA, 2007).

Um segundo momento crucial das pesquisas sobre assédio moral ocorreu em 1992, no Reino Unido, a partir dos programas "Um abuso de Poder" e "De quem é a culpa afinal?", da rádio da BBC, apresentados pela jornalista Andrea Adams, que já havia passado por situação de assédio moral e passou a militar pela causa. (BRADASCHIA, 2007).

Já na França tem-se o terceiro momento crucial quando a psiquiatra e psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen, lançou o livro "*Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*", em dezembro de 1998, que foi traduzido para diversos idiomas, se tornando uma importante referência na área. Já em 2001, Hirigoyen lançou um livro específico sobre assédio moral no trabalho, intitulado "*Le malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux*", que inflamou o debate e incitou a pesquisa em muitos países. (BRADASCHIA, 2007).

No Brasil, o assédio moral, também conhecido como violência moral, não tem recebido a devida atenção por parte dos pesquisadores, embora tenha havido um aumento do interesse pelo tema (MACIEL *et al,* 2007). Isso se deve ao fato do assédio moral apresentar características especificas da cultura organizacional brasileira, que se origina do modo de produção escravocrata, onde o poder e a hierarquia são fortemente autoritários, e o trabalhador é tratado como uma coisa, uma peça substituível, um simples recurso produtivo, e não como um ser humano. (AGUIAR, 2003, *apud* BRADASCHIA, 2007).

No que tange a legislação brasileira, ainda não há uma lei federal que trate do tema (MACIEL *et al*, 2007). Contudo, há iniciativas de âmbito locais, sendo que a primeira cidade brasileira a aprovar lei que condena o assédio moral foi Iracemápolis (SP), sendo regulamentada em abril de 2001. Já o município de São Paulo sancionou lei referente ao assédio moral em 10 de janeiro de 2002. Além destes, havia em

2013, em torno de 80 projetos em tramitação, nos âmbitos municipais, estaduais e federal. (CNRQ, 2013).

Nesse contexto, passou a atrair a atenção da comunidade acadêmica, que escreveu inúmeros artigos sobre o tema, e da mídia, redobrada pelo caso da cadeia de lojas Marisa e pelos três suicídios de executivos da Renault na França. Estes casos, noticiados em muitos jornais e revistas não-acadêmicas, comprovam que o tema é de interesse de toda a sociedade (BRADASCHIA, 2007).

No intuito de apresentar uma definição de assédio moral no trabalho, reporta-se a Maciel *et al* (2007), que o define como toda exposição prolongada e repetitiva à situações de humilhação no ambiente de trabalho, sendo que essas humilhações são marcadas por relações hierárquicas desumanas e autoritárias em que a vítima é hostilizada e/ou ridicularizada perante o grupo de trabalhadores. Assim, provoca diversos problemas de saúde, principalmente psicossomáticos, que desestabilizam a vida dos indivíduos. (FREITAS, 2007).

Para Hirigoyen (2012, p. 65), o assédio no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva, manifestada 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". Ele nasce como algo inofensivo, que é levado na brincadeira, e se propaga insidiosamente, pois a repetição e a multiplicação das ofensas e das humilhações o torna um fenômeno destruidor, em que a vítima é colocada em situação de inferioridade e submetida a manobras hostis.

Assim, Bradaschia (2007) refere que um dos fatores que não só permitiram como incentivaram o surgimento e o aumento das situações de assédio moral, foram as mudanças sociais ocorridas com o advento do Capitalismo. Nesse sentido, Hirigoyen (2012) defende que todo assédio moral é destrutivo por si só, e que, quando este existe, é porque não era possível transparecer o conflito, pois por trás de uma situação de assédio, há algo não verbalizado oculto. Para esta autora, as empresas temem o conflito por acreditarem que a agitação social pode afetar a imagem corporativa, e por isso acabam permitindo um tipo de comunicação perversa, em que os debates autênticos são evitados.

Nesse sentido, o grande número de assédio moral existente reflete, em parte, o atual sistema econômico competitivo, em que muitas empresas enfrentam essa competição com um sistema destruidor, sem levar em conta os elementos humanos. Isso se torna um sistema perverso quando, no nível da organização do trabalho, a mentira é mantida por servir ao desenvolvimento da empresa, destruindo os indivíduos para atingir seus objetivos. Contudo, nos locais de trabalho, cabe aos que tem poder de decisão recusar tais formas de assédio e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. Portanto, os sindicatos, que tem o papel de defender os trabalhadores, devem objetivar a proteção contra o assédio moral e outras formas de desrespeito aos direitos humanos. (HIRIGOYEN, 2012).

Deste modo, o assédio pode vir a ocorrer em direções distintas, levando em conta o nível de hierarquia da vítima e do assediador. Assim, o assédio ascendente é quando um subordinado agride um superior; descendente quando um superior assedia um empregado (mais frequente); assédio horizontal, que ocorre entre pares; e o assédio misto, quando várias pessoas participam do assédio (BRADASCHIA, 2007). Já Souza (2009) apresenta três tipos de assédio moral: assédio moral horizontal (entre funcionários do mesmo nível hierárquico); assédio moral vertical ascendente (quando um ou mais trabalhadores investem contra o gestor); e assédio moral vertical descendente (um subordinado é vítima do chefe, que comete abuso de poder, podendo levar ao assédio sexual).

No que tange ao processo do assédio, Dejours (1999) explica que este ocorre da seguinte forma: 1) há um momento de indignação e revolta no sujeito, 2) ao invés da mobilização coletiva há o isolamento do sujeito, 3) os colegas apresentam comportamento passivo perante o assédio, provavelmente pela submissão à dominação simbólica, o que aumenta o sofrimento do sujeito; 4) a vítima critica o comportamento dos colegas e se isol ainda mais; 5) ele começa a apresentar comportamentos agressivos que completa seu isolamento e o faz entrar em um estado mórbido, em que busca se defender de sua própria maneira.

Já a pesquisa de Field (2004), *apud* Bradaschia (2007, p. 78), apontou sete estágios de reação das vitimas de assédio moral:

> 1) impacto inicial - a vítima percebe que algo está errado, que os ataques não são justos; 2) tentativa fracassada de acabar com a situação de assédio - a vítima confronta o agressor e envolve a organização, mas a organização nega ou minimiza as acusações; 3) busca de validação ou justiça – muitas vítimas sentem-se humilhadas e buscam validação externa de que são bons empregados, que não fizeram nada errado; 4) identificando e lidando com as injúrias - a vítima identifica o agressor e fica obcecada com ele, torna-se mais desconfiada e confia menos nas pessoas ; 5) aceitação da experiência - a vítima aceita todas as mudanças que ocorreram na sua vida desde que o assédio começou, aceita a verdade do processo e das injustiças por que talvez tenha passado; 6) processo de luto - luto da perda de emprego, da perda de saúde, mudança de sua personalidade etc; 7) torna-se uma sobrevivente - lentamente começa a reconstruir sua vida, com um novo "começo".

Assim, o assédio moral transforma o local de trabalho em um campo de guerra psicológica, que agrega o abuso de poder e a manipulação perversa, que se instala de forma insidiosa e gera devastação, pois, apesar de não matar diretamente, causa a perda de uma parte de si mesmo, fazendo o trabalhador se sentir humilhado e deprimido. Contudo, o assédio é difícil de ser detectado e comprovado: "Como descrever um olhar carregado de ódio? Como relatar subentendidos ou silêncios?" Muitas vezes, a própria vítima não está bem certa do que está acontecendo, e se as palavras de desrespeito forem destinadas a um funcionário com falta de autoconfiança, este "perderá de vez a confiança em si próprio e desistirá de defender-se". (HIRIGOYEN, 2012, p. 77).

O fenômeno do assédio é assustador e desumano, e quando esse tipo de interação assimétrica e destrutiva se processa, a omissão ou medo dos outros atores do contexto, dá espaço para que ele aumente progressivamente. Na realidade, os momentos de crise tendem a acentuar a realidade posta, pois a "uma empresa rígida torna-se ainda mais rígida, um empregado depressivo ainda mais depressivo, um agressivo ainda mais agressivo". Ou seja, enquanto uma crise pode estimular o individuo a fazer o melhor possível para encontrar soluções, uma situa-

ção de violência perversa anestesia a vítima, deixando-a sem reação, ou fazendo-a mostrar o que tem de pior. (HIRIGOYEN, 2012, p. 67).

Segundo a Confederação Nacional do Ramo Químico (2013), a humilhação repetitiva interfere na vida da vítima, causando sérios distúrbios para a saúde física e mental, podendo ainda evoluir para a incapacidade para o trabalho, o desemprego e a morte. Para Souza (2009), os trabalhadores que sofrem assédio moral com frequência e não se defendem para manter o emprego, acabam ficando fragilizados emocionalmente, podendo desenvolver sérios problemas de saúde físicos, gerados pelos danos psicológicos gerados pelo alto nível de estresse. Ao aceitar esta submissão, o trabalhador passa por uma grande tensão interior, por esforçar-se para não reagir, o que gera o estresse. (HIRIGOYEN, 2012).

Além disso, Souza (2009) menciona dois tipos de danos relacionados com o assédio: danos psicológicos, que se referem ao sentimento de medo, insônia, ansiedade, perda de memória, insegurança, tristeza, pânico, depressão, fadiga, apatia, falta de apetite e distúrbios neurovegetativos; e danos físicos, com o surgimento de problemas digestivos, úlceras, taquicardia, doenças cardiovasculares, dores de cabeça, dores no corpo, queda de cabelo e desenvolvimento de câncer.

Dessa forma, devido ao grande contingente de danos causados pelo assédio moral, este deve ser tratado como uma questão de saúde pública, com abordagem interdisciplinar capaz de abranger o grande contexto do fenômeno.

4. MÉTODO

Como metodologia utilizou-se pesquisa teórica bibliográfica, buscando em livros, revistas e sites, informações relevantes, passíveis de análise e que contribuíssem para a discussão proposta, além da utilização de dados secundários. Ademais, o presente trabalho assume um caráter interdisciplinar, com interface para a área das Ciências Humanas e Sociais, mas buscando as contribuições de diferentes autores para a construção do trabalho, advindos principalmente das áreas de Psicologia e Administração. O objetivo

da investigação pautou-se em distintas contribuições por acreditar que diferentes autores podem apresentar contribuições diferenciadas, de acordo com cada área de atuação, possibilitando a amplificação do olhar e do conhecimento sobre o tema.

5. PESQUISAS RELATIVAS AO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

De acordo com estudo realizado por Margarida Barreto em 2000, que entrevistou 2072 pessoas, de 97 empresas de grande, médio e pequeno porte dos setores químico, farmacêutico, plástico e similares de São Paulo e região, que apontou que 42% dos entrevistados já haviam sofrido alguma forma de humilhação e/ou constrangimento no trabalho. No que tange as questões de gênero, as mulheres são as principais vítimas: 56,8% contra 43,2% dos homens. (CNRQ, 2013).

Para Tarcitano *et al* (2004) apud Bradaschia (2007), a incidência dos casos de assédio moral se dá conforme quadro abaixo.

Quadro 1: Frequência do assédio moral versus relações de trabalho

ORIGEM DO ASSÉDIO %	%
Hierarquia	58
Diversas pessoas (incluindo colegas)	29
Colegas	12
Subordinado	1
Total	100

Outra pesquisa relevante para o tema é a de Barreto (2005), apud Bradaschia (2007), que aponta que em 31% dos casos de assédio moral no Brasil, a vítima tinha 30 anos ou menos e 60% tinham entre 30 e 50 anos. ainda segundo esta pesquisa, 85% das pessoas com mais de 50 anos que trabalhavam no serviço público já haviam sido vítimas de assédio moral.

Já outra pesquisa de Margarida Barreto, de âmbito nacional, que envolve trabalhadores de diversas categorias profissionais, aponta que 33% da População Economicamente Ativa já sofreu alguma forma de

assédio moral, sendo que na região Sudeste a incidência é e torno de 66%, enquanto na segunda colocada da lista se encontra a região Sul, com 21%. (CNRQ, 2013).

Estes dados demonstram o aumento progressivo do assédio moral no trabalho, chegando a números alarmantes. Além disso, verifica-se a predominância de vitimas do sexo feminino, indo ao encontro do histórico fenômeno de estigmatização da mulher na sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O grande aumento de casos de assédio moral no trabalho urge pela discussão profunda do tema, no sentido de desmistificá-lo e criar estratégias de enfrentamento, pois como diz Bradaschia (2007), evitar este tema é simplificar a realidade, recusar o fato de que as organizações não sabem como lidar com este tema, e ignorar que os indivíduos, por serem multidimensionais, vivem em redes sociais complexas, onde trabalho e a vida pessoal se emaranham.

Dessa forma, é preciso desnudar o tema do assédio moral, mostrando o quão devastadoras são suas consequências para o individuo, sendo necessário incitar a discussão na sociedade de forma geral, no sentido de dar visibilidade ao tema, propor mudanças culturais e compreender o papel dos diferentes atores neste processo. Bradaschia (2007) coloca que para enfrentar esse problema, é preciso repensar a cultura organizacional e a postura dos indivíduos frente aos colegas, enfatizando o cuidado com a educação e o estímulo à cidadania.

Nesse sentido, a mudança cultural e comportamental no que se refere ao assédio moral no trabalho só apresentará alguma mudança quando as organizações e indivíduos começarem a se colocar no lugar do outro, e para isso, é imprescindível dar visibilidade ao tema, discutir os fatores que o causam, a responsabilidade de cada ator social envolvido e os sérios danos causados as suas vítimas. Assim, para fazer frente a esse sério problema, é imprescindível que haja um trabalho interdisciplinar, que vise a construção de uma cultura social e organizacional que preze o respeito recíproco, mútuo, para então conseguir a garantia dos direitos do trabalhador de forma plena.

REFERÊNCIAS

BRADASCHIA, C. A. 2007. **Assédio moral no trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. Dissertação de mestrado em Administração. São Paulo: Fundação Getulio Vargas e Escola de Administração de Empresas de São Paulo – EAESP, 230 p.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. 2013. **Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho.** São Paulo: Fundacentro, 63 p.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO – CNRQ. 2013. **Assédio Moral**: A tirania nas relações do trabalho. 28 p. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/cartilhas/a_pdf/110_cartilha_assedio_moral_cut.pdf>. Acessado em 14 de julho de 2020.

DEJOURS, C. 1999. Violence ou domination? Revista **Travailler,** vol. 3, p. 11-29.

DEJOURS, Christophe. 1992. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Cortez. 168 p.

FREITAS, M. E. 2007. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** In: RAE-eletrônica, São Paulo, janeiro-junho. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v6n1/a11v6n1.pdf>. Acessado em 13 de julho de 2020.

HIRIGOYEN, M-F. 2012. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 14ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 224p.

MACIEL, R. H. et al. 2007. **Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários:** uma fotografia. In: **Psicologia & Sociedade**; Recife, v. 19, n. 2, p. 117-128.

MARX, K. 2006. **O capital:** crítica da economia política: livro I. 23.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

SOUZA, J. D. 2009. **As Chefias Avassaladoras**. São Paulo: Novo Século.

O MUNDO DO TRABALHO E A ADOÇÃO DE NOVOS MODELOS GERENCIAIS BASEADOS EM PROCESSOS DE APRENDIZAGEM, COMO COACHING E MENTORIA

Juliane da Silva Pessoa
Felipe Dutra Asensi
Rodrigo Chaves

O desenvolvimento tecnológico trouxe mudanças progressivas ao mundo, especialmente nas últimas décadas, ao gerar e ditar novos paradigmas para a sociedade e a economia, trazendo à tona, com os fenômenos da globalização e da alta conectividade, as implicações de um mundo complexo. Criamos uma realidade multidimensional, que ao mesmo tempo apresenta-se de maneira antagônica, ambígua e complementar (MORIN, 2013).

Cada indivíduo, cada país, cada continente já não é mais concebido em sua unidade, senão enquanto partícipe de uma rede, que se estrutura numa interdependência global (CASTELLS, 1999). Realidades aparentemente díspares (re)encontram-se na denominada "Sociedade do Conhecimento", formada com a "Era da Informação" (VERGARA, 2016, p. 19) – onde o aumento do uso de computadores, celulares, redes sociais, internet e de inovações tecnológicas, como a robótica, inteligência artificial, trouxeram a oportunidade de ampliação do mundo dos negócios, com a derrubada das barreiras geográficas e a modificação dos modelos produtivos.

O ritmo acelerado com que tais mudanças vêm ocorrendo coloca em evidência a fluidez desse processo de transição. Segundo Zygmunt Bauman (2001), "vivemos tempos líquidos" e "nada é para durar", de modo que a repercussão dessa dinâmica, nas relações interpessoais, aponta para a fragilização dos laços humanas. A instabilidade, impermanência, incerteza e insegurança trazidas pelos novos tempos corroboram para a formação de vínculos voláteis, que se caracterizam pela liberdade, autonomia, superficialidade e conveniência (BAUMAN, 2007).

O mundo do trabalho também foi diretamente afetado, tendo que assimilar a quarta Revolução Industrial, tal como preconizado por Klaus Schwab (2016) – Fundador do Fórum Econômico Mundial) – a partir de três fatores marcantes e distintos: velocidade, amplitude/profundidade das transformações e impacto sistêmico (Ibid, p. 13).

Nessa mesma linha de pensamento, Raghuramapatruni e Kosuri (2017) exploram o mundo "VUCA". O termo VUCA é um acrônimo formado com as iniciais das seguintes palavras em inglês: *volatility, uncertainty, complexity e ambiguity,* que significa volátil, incerto, complexo e ambíguo. O mundo atual é volátil, pois, com a mesma rapidez que mudanças ocorrem, elas também se desfazem ou novamente se transformam. Vivemos em um mundo incerto, porque as informações disponíveis não são permanentes, e as decisões que lhes suscitam pode conduzir a resultados imprevisíveis; O mundo tornou-se complexo, devido a conectividade e interdependência criada entre pessoas, organizações e países, de modo que os riscos e problemas de um afeta ou torna imediatamente vulnerável os demais. E por fim, ainda é percebido como ambíguo, pois, com a ausência de informações permanentes, concretas ou estáveis, múltiplas interpretações podem ser concebidas a partir de um mesmo fato (Ibid, p. 18).

Na estrutura organizacional, todo esse processo evolutivo foi incorporado a um novo estilo de gestão que precisa se ajustar ao mercado com o mesmo dinamismo. Logo, percebeu-se que as estruturas rígidas, controladas e controladoras, autocráticas e burocráticas, não teriam sobrevida nessa nova ordem. A competitividade em um mercado globalizado, o acelerado desenvolvimento tecnológico, a forte exi-

gência por qualidade e diferenciação nos serviços e produtos, a par da responsabilidade social trazem a marca dos novos empreendimentos (VERGARA, 2016, p. 35).

Com isso, surgiu também o desafio de cada profissional desenvolver as competências necessárias para atender às novas demandas das empresas e da sociedade. E nesse sentido, aqueles que possuírem melhor qualificação, possivelmente irão usufruir das novas oportunidades de trabalho, porém, os que já vivenciam a precarização e a vulnerabilidade em suas relações de trabalho, tendem a ter suas situações ainda mais agravadas, com o surgimento de novas profissões e a outras exigências produtivas, face ao fantasma do desemprego e à crescente automação (SCHWAB, 2016).

Nesse cenário, a questão da desigualdade social ganha ainda mais relevo, pois, na Sociedade do Conhecimento *"(...) é provável que alguns países consigam dotar-se de modelos de vida e de suportes tecnológicos muito mais avançados do que outros, e que as diferenças entre grupos hegemônicos e massas subalternas se tornem mais acentuadas"* (DE MASI, 1999, p. 30). Trata-se de mais um paradoxo que a complexidade do momento enseja, e pede atenção.

As mudanças no mundo do trabalho, por outro lado, como reflexo dessa mudança global, disseminam a oportunidade de diálogo e interação com diversas culturas. É possível que em uma mesma empresa, convivam funcionários de diversas partes do mundo, e ainda que exercendo suas atividades à distância (virtualmente), mantém considerável interação profissional. Do mesmo modo, tem sido comum às empresas contemplar novas parcerias e alianças com organizações internacionais (GOMES, 2020, p. 11).

À luz de toda essa transição tem surgido a necessidade de recriação de novos modelos para o gerenciamento de pessoas, que cada vez mais tem prezado pelo abrandamento do autoritarismo e das decisões verticalizadas. Como tendência à formação de um novo departamento de pessoal estratégico, tem-se implementado dinâmicas para uma gestão mais participativa, descentralizada, aberta ao diálogo, que se apropria das diversidades e promove a mitigação dos níveis hierárquicos (VERGARA, 2016).

Além de tratar-se de uma mudança na perspectiva estrutural das empresas, esse movimento impulsionado por um novo RH Estratégico, pode indicar o princípio de novos tempos. Tempos de valorização das pessoas, com o grande diferencial que possuem e que compõem a organização, lançando um olhar atento para os novos talentos e lideranças que possam surgir, num espaço aberto de diálogo e autonomia. O novo modelo de gestão de pessoas compreende que a empresa bem-sucedida é *"aquela que, em sua estratégia e em sua gestão colocará, em ordem prioritária de cuidado e preocupação, primeiramente o empregado, em seguida o cliente e finalmente o acionista"* (AKTOUF, 2005, p. 81).

Trata-se de um movimento antagônico à ideia de descartabilidade dos profissionais por parte das organizações, mesmo em um cenário permeado por incertezas e inseguranças. Isto porque promover a valorização do humano, como estratégia de um novo modelo de gestão de pessoas oportuniza um caminho louvável para a gestão do conhecimento, que é algo fundamental para a subsistência de qualquer organização. É nessa esteira que se inserem processos como o *coaching* e a mentoria, pois, se por um lado estimulam a autoconhecimento e o autodesenvolvimento, por outro, são úteis ao desenvolvimento de competências e habilidades organizacionais, na mesma medida em que promove a gestão do conhecimento, oportunizando a aprendizagem e a consolidação de processos de trabalho.

A importância da realização de processos de desenvolvimento de humano, como o *coaching* e a mentoria, está tanto no beneficiamento dos indivíduos como da organização. Aos indivíduos possibilita o desenvolvimento de competências que os mantenha empregáveis e aptos a novas oportunidades. Às empresas viabiliza a elaboração de um plano de ação, contendo objetivos e prazos, para o alcance dos resultados idealizados pelos profissionais e empresa, conjuntamente (ROCHA-PINTO et. al., 2007, p. 35).

Nas últimas duas décadas, contudo, houve uma propagação dos processos de *coaching* e mentoria como ferramentas mágicas, utilizadas e indicadas por gurus da autoajuda, como fórmulas eficientes para se contornar frustrações e desencadear resultados de sucesso. Diversas pessoas se lançaram nessas atividades intencionando fazer fortuna, num

mercado onde se multiplicou um movimento denominado *pop management* (PAES DE PAULA; WOOD JR, 2002).

Os processos de *coaching* e mentoria, portanto, passaram a ser mal vistos por muitos, e concebidos como modismos gerenciais, que não apenas tinham aplicação desastrosa, como também duvidosa, pois, muitas vezes em nada resultava, já que permaneciam na superficialidade dos problemas, sem se apropriar das questões implicadas. Não obstante isso, extrai-se que o problema não está propriamente na proposta das práticas em si, mas, nas distorções quanto à aplicação dos métodos, no uso indiscriminado dos processos (como se tratassem do mesmo expediente), e no manejo das atividades por pessoas despreparadas. Tanto por isso, para afastar a pecha de ser um modismo gerencial, urge esclarecer que cada processo é diferente, se destina ao atendimento de situações diversas, e devem ser adotados segundo as demandas da realidade vigente. Só assim, as práticas de *coaching* e mentoria poderão ser adotados com responsabilidade, para a obtenção de resultados consistentes, mediante a elaboração de um plano de ação (REGO et al, 2007).

O processo de *coaching* é realizado entre duas pessoas: o *coach,* condutor do processo (pessoa vinculada à mesma empresa ou não), e o *coachee,* o profissional conduzido. Consiste numa interação de parceria, que se propõe a conhecer a realidade-problema. Ao *coach* compete suscitar provocações, questionamentos e estimular a reflexão do *coachee*, com a finalidade de desencadear uma mudança de comportamento. A ideia é despertar a percepção e o discernimento do *coachee* diante dos problemas, auxiliando-os a empoderar-se e a posicionar-se com assertividade, sem que o *coach* indique a forma adequada. Todo esse trabalho requer a implicação do *coachee* no processo, enquanto protagonista de suas próprias mudanças. Exige-se, portanto, comprometimento, resultando disso, além do autoconhecimento, a elaboração de um plano estratégico, que deverá ser observado e cumprido. (GOMES et. al., 2015, p. 28-29).

Comumente o processo de *coaching* é desenvolvido em cinco etapas, quais sejam: 1ª fase - do contrato, atenção e indagação; 2ª fase - da definição de objetivos e metas; 3ª fase - da preparação para mudanças

e experiência; 4ª fase - do plano de ação e metas; e 5ª fase - do apoio à transição (GOMES, 2020, p. 33).

A primeira etapa consiste na inauguração da relação, entre o *coach* e o *coachee*, com uma proposta contratual, onde são estabelecidas as regas de empenho e compromisso. É nessa fase que o *coach* lança perguntas poderosas, para conhecer a realidade em que se encontra inserido o *coachee,* e ao mesmo tempo, para ativar seu comportamento perceptivo e reflexivo. Considera-se como sendo a fase primordial, pois, sem delinear os problemas que com clareza pretende-se resolver, nenhum encaminhamento efetivo poderá ser feito, com resultados que valham o processo (Ibid., p. 33).

A segunda etapa decorre da primeira, em que, uma vez identificados os problemas, serão traçados os objetivos para a transformação. Nesse momento, para a consecução do desejado serão delineadas pequenas metas, que consistem na definição de tarefas realizáveis em prazos estipulados. Essa fase impulsiona a fase seguinte, que é a terceira fase, consistente na mobilização do sujeito quanto à preparação pessoal e à reunião dos recursos necessários para a mudança pretendida. A quarta fase do processo de *coaching* tem como elemento central a execução do plano de ação propriamente dito, enquanto que, na quinta etapa é feito o acompanhamento das ações do *coachee* e, reavaliadas as rotas e decisões estratégicas, quando necessário (Ibid., p 33).

O processo de mentoria, por sua vez, é realizada pelo mentor, um profissional experiente no mercado de trabalho (vinculado à mesma organização ou não), em favor do mentorado, que geralmente é um profissional iniciante e necessita melhorar seu desempenho, desenvolvendo novas competências e habilidade organizacionais, para expandir-se na carreira. Juntos, mentor e mentorado, desenvolvem uma dinâmica de trabalho de acompanhamento, em que ao mentor cabe ensinar, aconselhar, influenciar e conduzir o mentorado ativamente no processo de aprendizagem, até que ele se torne apto a seguir sozinho (GOMES et. al., 2015, p. 27).

As etapas estabelecidas para o processo de mentoria são circunscritas a quatro momentos, segundo o modelo de Tonet e Paz (2006): 1ª fase – iniciação; 2ª fase – implementação; 3ª fase – apoio; e 4ª fase – incor-

poração. Durante a fase de iniciação ocorre o reconhecimento da realidade, no tocante aos problemas, necessidades e demandas, bem como a identificação das possíveis fontes de conhecimento. Na segunda fase dá-se a implementação, que se realiza com o estabelecimento de vínculos entre os envolvidos, de modo a oportunizar um bom fluxo de compartilhamentos. Na fase de apoio, ocorrem os esclarecimentos e correções quanto às informações obtidas a partir das fontes de conhecimento. E por fim, na fase de incorporação, ocorre a aplicação do conhecimento pelo mentorado, e pelas pessoas que o replicam (GOMES, 2020, p. 42).

Inúmeros são os benefícios que podem ser alcançados institucionalmente com a realização dos processos de *coaching* e mentoria, em uma organização, sendo o desenvolvimento de novas competências um deles, pois, ambos os processos fomentam a reflexão crítica acerca dos processos de trabalho, de modo a serem conhecidos os pontos fortes e fracos da atuação profissional. E uma vez identificadas as competências necessárias, para um melhor desempenho profissional, poderão ser definidas ações em metas, visando à aquisição desses novas expertises e conhecimentos. (Ibid., p. 22)

Outro benefício comumente alcançado com a implementação desses processos diz respeito à oportunidade de promover o gerenciamento de carreira, por meio do *coaching* e a mentoria (Ibid., 22). Antes das recentes mudanças ocorridas no mundo do trabalho, as empresas realizavam uma espécie de gestão paternalista quanto a carreira de seus profissionais. Em troca da lealdade e do empenho pessoal na consecução dos fins organizacionais, as empresas ofereciam a estabilidade, com a promessa tácita de manter seus colaboradores empregáveis até a aposentadoria (Ibid., p. 15). Hoje, entretanto, dado o cenário de incertezas, à vista das exigências constantes de qualificação e aprimoramento, manter-se empregado passou a ser uma responsabilidade do próprio trabalhador, podendo nisso auxiliar, os processos de *coaching* e mentoria, com o estabelecimento de ações e metas para a alavancagem da carreira profissional de acordo com os interesses e tendências da empresa e do mercado (Ibid., 22).

Na perspectiva da gestão do conhecimento, outro benefício passível de ser conquistado diz respeito especialmente ao processo de men-

toria. Nele, o compartilhamento de conhecimentos que advém da experiência pessoal do mentor constitui algo valioso, que não é escrito e nem comumente retransmitido nos processos de trabalho, mas pode ser assimilado pelo mentorado com o grande ganho de conduzir-se, em pouco tempo, com base na experiência do mentor (Ibid., p. 22).

A implementação de programas de *coaching* e mentoria também beneficiam as organizações na promoção de mudanças, o que muitas vezes é objeto de resistência, por parte dos profissionais, por representar ameaça ao estado vigente na organização. E nesse sentido, é interessante notar que a assunção da mudança em caráter pedagógico tem melhor abertura e aceitação. Isto porque a mudança que é impulsionada por uma relação de aprendizagem, tal como aquela empreendida por meio do *coaching* e da mentoria, simboliza, acima de tudo, uma oportunidade de crescimento (Ibid., p. 22).

Por fim, outro benefício desencadeado com os processos de *coaching* e mentoria se refere à maior socialização no ambiente de trabalho, uma vez que um campo amplo é aberto para o diálogo, a partir dessas práticas, gerando maior envolvimento, engajamento e interação entre os partícipes. Tudo isso aflora o sentimento de confiança, e estimula um maior comprometimento em equipe (Ibid., p. 22).

A despeito dos benefícios, riscos também são vislumbrados com o investimento e implementação desses processos de aprendizagem. O principal risco está na adoção inadequada de um dos processos em lugar do outro. É preciso previamente se apropriar do problema, e saber distinguir qual prática irá atender melhor à situação, antes de contratá-la: saber se convém encaminhar um processo de *coaching* (ante a necessidade de uma atuação baseada na provocação reflexiva e no incentivo à autonomia gerencial), ou de mentoria (haja vista a necessidade de acompanhamento e aconselhamento quanto aos processos laborais). E nesse aspecto, devido à falta de informação, muitas organizações cometem erros na escolha, com repercussão financeira, perda de tempo e descrença na efetividade desses processos (Ibid., p. 23).

Ainda há, como risco, a falta de clareza quanto aos propósitos que motivam a adoção dos processos de *coaching* e mentoria, gerando uma perda do objeto e dispersão das informações durante a implementação.

Disso possivelmente virão resultados diferentes do planejado, com subsequente frustração (Ibid., p. 23).

Outros riscos são da ordem subjetiva dos envolvidos. Da parte do *coachee* e do mentorado, um entrave diz respeito à indisponibilidade desses sujeitos em envolver-se pessoalmente no processo, seja por falta de confiança, por receio em expor suas fragilidades ou por crença em uma atuação maliciosa, que possa resultar-lhe na perda do cargo ou do poder, dentro da organização. Da parte do *coach* e do mentor: há dificuldades quando não apresentam habilidade em manejar tais processos, seja pela incapacidade de gerar um fluxo de trocas interpessoais, baseadas na sensibilidade, empatia e confiança; seja por revelar um despreparo técnico e metodológico quanto às etapas dos processos, sem o que não haverá possiblidade de êxito (Ibid., p. 23).

Por fim, um problema que também é um ponto crítico em qualquer organização, remete às expectativas tempo. As urgências cotidianas demandam um ritmo acelerado na realização das atividades e os resultados são sempre esperados a curto prazo. Contudo, diversamente o *coaching* e a mentoria, por lidar com processos de mudança, pedem cautela e razoabilidade quanto ao tempo, a fim de que transformações possam ocorrer com segurança e consistência (Ibid., p. 23).

Em tempo, para que os processos de *coaching* e mentoria possam prosperar é preciso que os líderes *coach* e mentor disponham de certas competências, e os seus pupilos, *coachees* e mentorados, adotem postura receptiva. É necessário também que condições organizacionais favoráveis estejam presentes, a fim de que os resultados desses processos possam reverberar, para além da esfera dos envolvidos, e incentivar a mudança de paradigmas no âmbito institucional.

É certo que alguns tipos de comportamentos, tanto de gestores, *coaches* e mentores, quanto de *coachees* e mentorados favorecem a efetividade dos programas de *coaching* e mentoria. E tais atitudes podem ser evidenciadas a partir de competências técnicas e comportamentais, que se fundam nos atributos da confiança, credibilidade, transparência e respeito. (Ibid., p. 49).

As competências técnicas desejáveis dizem respeito ao domínio das práticas e à sua boa condução em cada etapa do processo, sendo

fundamental definir o foco e manter-se nele, orientado rumo à superação das dificuldades. Cada avanço deve ser celebrado e, cada recuo deve ensejar o fornecimento de *feedbacks,* a fim de que sejam revistas e ajustadas as ações, observando-se os direcionadores estratégicos individuais e organizacionais (Ibid., p. 35).

No tocante às competências comportamentais, há o favorecimento do desempenho dos envolvidos quando pré-existente a capacidade de conhecer a si mesmo, o que impulsiona o autodesenvolvimento e, por conseguinte, o autocontrole. Também a capacidade de entabular uma boa comunicação, mediante o exercício da escuta ativa e da formulação de perguntas poderosas (especialmente nos processos de *coaching*), são medidas comportamentais desejáveis (Ibid., p, 35). Logo, a abertura de um diálogo irrestrito e amplo é a um só tempo gerador de confiança e de apoio para a implementação de mudanças. E com isso, desperta a capacidade de gerar uma cultura de aprendizagem dentro da nova cultura organizacional (DI STÉFANO, 2012).

Outros requisitos valorizados, mais inclinados ao processo de mentoria, são: o conhecimento, a experiência e a senioridade do mentor, para que, com sua bagagem profissional, o mentor possa acompanhar o mentorado a contento; a dedicação constante com flexibilidade de tempo, doando um tempo de qualidade, também é um requisito necessário à construção de uma relação tão amistosa quanto proficiente (VERGARA, 2016). E considerando as peculiaridades dessa relação, onde os envolvidos devem expor suas dificuldades e vulnerabilidades, um ao outro, sem receios de críticas ou perdas – algumas características comportamentais a mais são desejáveis: a aceitação do outro como ele é (mentor ou mentorado); o acolhimento mútuo em uma perspectiva empática, deixando todos à vontade para expressarem-se, sem a sombra do autoritarismo decorrente de relações hierárquicas; a construção de uma relação de confiança, onde o sigilo das conversas e informações é observado; a escuta ativa das dúvidas, questionamentos e emoções, para que a mentoria possa evoluir; a capacidade de dialogar, certificando-se que a comunicação tem ocorrido de modo efetivo; a disposição de gerar novos encaminhamentos utilizando a simulação e analo-

gia como recursos para a aprendizagem; atenção e compromisso de manter-se com o foco das questões centrais; o fornecimento de *feedback* mútuo entre os envolvidos; e a capacidade de gerenciar o tempo, sem a afetação das urgências que tanto atravessam o tempo de maturação para as mudanças (GOMES, 2020, p. 49-50).

É importante perceber que o alcance dos resultados é ampliado a uma visão sistêmica, para além do ambiente corporativo, tendo em conta que essas competências, desenvolvidas no âmbito de uma relação de ensino-aprendizagem, perpassam pela esfera pessoal do indivíduo e *"pressupõe a atualização do potencial de todas as dimensões humanas: física, emocional, intelectual, espiritual"* (VERGARA, 2016, p. 110).

A sociedade contemporânea tem demandado a aquisição permanente dessas novas competências, sendo a inovação e a atualização necessidades constantes da prática profissional (GOMES, 2020, p. 36). Não obstante isso, urge esclarecer que compete, sobretudo às organizações, fomentar e cultivar a adoção de programas de ensino-aprendizagem, que como o *coaching* e a mentoria, importem num avanço gerencial em sintonia com a dinâmica dos novos tempos. Sem uma política organizacional nesse intento, nenhum esforço individual ou setorial será significativo.

Sendo assim, algumas condições e fatores, no âmbito das organizações, favorecem a efetividade dos processos de *coaching* e mentoria. Nesse sentido, é preciso que as instituições promovam uma nova Cultura Organizacional, em que, no lugar da estrutura rígida, centralizada, burocrática, competitiva e resistente à diversidade, edifique-se uma organização mais flexível, menos hierarquizada, que promova o diálogo e se importe com a diversidade, tanto quanto valorize o elemento humano. Uma empresa com uma Cultura Organizacional avessa à mudança – sendo justamente a mudança aquilo que os processos de coaching e mentoria preconizam – representa um obstáculo intransponível à sua implementação. (Ibid., p. 44).

O Clima Organizacional também deve ser pacífico, desde antes da adoção dos processos de *coaching* ou mentoria. Há quem pense que essas práticas teriam o condão de solucionar os conflitos interpessoais, mas em realidade, são dos conflitos internos que essas dinâmicas cui-

dam, de modo que uma coexistência profissional pouco amistoso ou disfuncional constitui um ponto crítico para qualquer organização, e só cabe à pesquisa de clima tentar desfazer, eis que isso constitui um óbice à implementação desses processos (Ibid., p. 45).

A Política de Gestão de Pessoas também deve ser observada, sendo imprescindível que programas de ensino-aprendizagem estejam alinhados aos seus ditames, e como tal, façam parte do plano estratégico principal. Assim, a implementação dos processos de *coaching* e mentoria poderão garantir uma efetividade conexa à missão, visão e valores da organização. Enquanto que o contrário disso pode resultar em uma intervenção inócua ou num trabalho *"fragmentado e destoante da realidade organizacional"* (Ibid., p. 45).

Por todo o exposto, os novos modelos gerencias baseados em processos que contemplam o ensino-aprendizagem demonstram-se mais vantajosos, não só para os empregados, mas também para os empregadores. Eis que fomentam a troca de experiências, aumentando o sentimento de pertencimento, mesmo em um cenário instável e competitivo. A transmissão do conhecimento por essa via faz emergir um novo e fértil caminho também para a gestão do conhecimento, primando pela permanência do conhecimento, conquanto os vínculos se tornem cada vez mais impermanentes.

Igualmente, tais processos são motivadores e inspiram a superação das dificuldades por parte dos empregados e empregadores, na medida em que instigam mudanças mais benéficas, e isso representa uma oportunidade de aprendizado e crescimento integral, em várias áreas da vida do gestor e seu colaborador. A questão central a que se chega com esse estudo é que, em última instância, os processos de *coaching* e metoria conduzem ao autoconhecimento, sendo essa uma aquisição valiosa, que se reverte não apenas em benefício próprio, mas em benefício do próprio contexto organizacional. Pessoas expandidas em autoconhecimento são também pessoas bem desenvolvidas em suas vivências, o que naturalmente se replica na atuação profissional. Trata-se, portanto, de modelos gerenciais que, se bem compreendidos e aplicados, atendem amplamente ao desafio dos novos tempos e ao futuro do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKTOUF, Omar. **Além da Globalização.** Entrevista concedida a Eduardo Davel e Carlos Milani. GV Executivo, v.4, n. 1, p. 80-84, fev./abr. 2005.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

_____. **Tempos Líquidos.** Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede.** Vol. I. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DE MAIS, Domenico. **A Sociedade Pós-industrial.** 2.ed. São Paulo: Senac, 1999.

DI STÉFANO, Rhandy. **O Líder-coach: Líderes criando Líderes.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

GOMES, Ana Paula C. Z. et al. ***Coaching e Mentoring.*** Rio de Janeiro: FGV, 2015.

GOMES, Ana Paula C. Z. ***Coaching e Mentoring.*** Conteúdo online disponível em: <https://ls.cursos.fgv.br/d2l/lor/viewer/viewFile.d2lfile/261546/540060/downloads/coaching_mentoring.pdf>. Acessado em 04/06/2020. Rio de Janeiro: FGV Online, 2020.

MORIN, Edgar. **A via para o futuro da humanidade.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2013.

PAES DE PAULA, Ana Paula; WOOD JR, Thomaz. **Pop-management: contos de paixão, lucro e poder.** In: Encontro de Estudos Organizacionais, 2002, Recife: Anais Anpad, 2002.

RAGHURAMAPATRUNI, Radha; KOSURI, Shanmukha Rao. **The Straits of Sucess in a VUCA World.** Journal of Business and Management, p. 16-22, 2017. Disponível em: < http://www.

iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Conf.17016-2017/Volume%201/3.%2016-22.pdf >. Acesso em: 10 de julho de 2020.

ROCHA-PINTO, Sandra Regina da et. al. **Dimensões Funcionais da Gestão de Pessoas.** 8. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

TONET, Helena; PAZ, Maria das Graças T. da**. Um Modelo para o Compartilhamento de Conhecimento no Trabalho.** Revista da Administração Contemporânea, v. 10, n. 2, p. 75-94, abr./jun. 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** 16 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

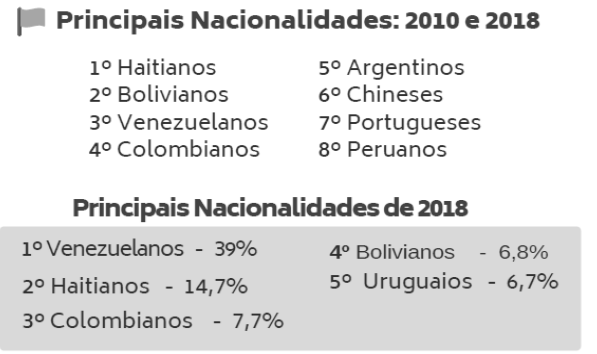
AS NORMAS TRABALHISTAS APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES IMIGRANTES DA TRÍPLICE FRONTEIRA NO NORTE DO BRASIL

Mateus Lima Nogueira
Marcia Cristina Nery Da Fonseca Rocha Medina

1. INTRODUÇÃO

1.1 As Imigrações Atuais

Entre 2010 a 2018 foram feitas análises dos dados inéditos sobre imigração e refúgio no país, com base em uma série histórica a contar de cinco bases de dados do governo federal: do Departamento da Polícia Federal (Sistema de Tráfego Internacional e Sistema Nacional de Registro Migratório); Ministério da Economia (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados/ Carteira de Trabalho e Previdência Social) e do Ministério da Justiça e Segurança Pública (Coordenação Geral de Imigração/ Conselho Nacional de Imigração).



Fonte: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/dados/relatorios-a

No relatório do Portal Datamigra do Ministério da Justiça (p.03), demonstra-se que de 2011 a 2018 foram registrados no Brasil 774,2 mil imigrantes, considerando todos os amparos legais. Dessa totalidade, destacam-se 395,1 imigrantes de longo termo (cujo tempo de residência é superior a um ano), composto principalmente por pessoas oriundas do hemisfério sul. Na análise de dados, os haitianos figuram como a principal nacionalidade registrada no Brasil e no mercado de trabalho brasileiro. Os venezuelanos, dentro do fluxo migratório teve crescimento exponencial a partir de 2016, e conquistaram o primeiro lugar em número de registros no país em 2018. Outras nacionalidades da América do Sul também tiveram destaque ao longo da série, tais como: bolivianos, colombianos, argentinos, chineses e peruanos, etc.

1.2 A Geografia e História de Tabatinga

Tabatinga é, um município brasileiro do interior do estado do Amazonas, pertencente à Mesorregião do Sudoeste Amazonense e Microrregião do Alto Solimões. Sua população, de acordo com estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, é de 52.272 habitantes, sendo o município mais populoso de sua microrregião e mesorregião; e o sétimo mais populoso do estado. A cidade está localizada no meio da maior floresta tropical do planeta; a selva amazônica, à margem esquerda do Rio Solimões, fazendo fronteira com a Colômbia e o Peru. Possui uma área de 3.266,062 Km2.

Essa cidade fica a 1.106,78 km de distância da capital do Amazonas: Manaus, em linha reta; já por via fluvial a distância fica.em.1.647.km.

Segundo o escritor ATAIDE Luiz (2020), em 1962 foi publicada a Lei 33 de 20 de setembro de 1962, criando o município do "Marco" que futuramente seria Tabatinga, denominada com esse nome por causa do marco de fronteira no Amazonas entre Brasil e Colômbia, onde houve o protagonismo do Governador Gilberto Mestrinho na criação. Em 04 de junho de 1968, pela Lei Federal 5.449, todo o município de Benjamin Constant foi classificado como Área de Segurança Nacional. Por um longo período, Tabatinga foi um subdistrito de Benjamin Constant – cidade mais próxima. A emancipação política de Tabatinga deu-se apenas em 10 de dezembro de 1981, pela Emenda Constitucional do Amazonas nº 12, que passou a determinar o subdistrito de Tabatinga um município autônomo. A instalação do município ocorreu em 01 de fevereiro de 1983.

De acordo com o historiador local, ATAIDE Luiz (2020) o nome da cidade foi colocado por indígenas: O nome primitivo de Tabatinga é TAGUATINA, que na língua Omágua significa barro branco, mas os portugueses passaram a chamar de Tabatinga.

Assevera ATAÍDE Luiz (2020) que, entre as décadas de 70 a 90 a Colômbia e o Peru se tornaram grandes produtores de cocaína do mundo; e uma das melhores rotas de saída da droga para os Estados Unidos era pelo Brasil, sendo que, a fronteira de Tabatinga com Letícia-Colômbia e Peru eram um dos principais pontos de passagem de drogas. Nessa época, impulsionada pela movimentação financeira do narcotráfico, a cidade de Letícia experimentou um desenvolvimento econômico sem precedentes, derivando na expansão do mercado imobiliário; com a construção de hotéis, residências e lojas comerciais, bem como o aumento da circulação de bens de luxo, como automóveis, lanchas, motocicletas, etc.

Nesse período do auge dos cartéis de drogas na Colômbia, vieram para Letícia muitos colombianos de outras capitais e cidades da Colômbia, com o objetivo de estabelecer-se no comércio ou conseguir um trabalho informal; e foi nessa época que a população dessa cidade gêmea triplicou.

Tabatinga por ser quase integrada à Letícia também sofreu significativas mudanças na economia, pois muitos brasileiros trabalhavam com os colombianos, seja no narcotráfico ou no comércio local. Ademais disso, muitos produtos brasileiros tinha um melhor preço e até melhor qualidade que o colombiano, havendo ainda a situação em que a moeda brasileira era muito desvalorizada ante ao dólar americano e a moeda colombiana, por isso o comércio em Tabatinga, também deu um salto.

1.3 Imigração de Peruanos e Colombianos para Tabatinga

De acordo com ATAIDE Luiz (2020), a primeira imigração, se deu por peruanos para Tabatinga, após a guerra entre Peru e a Colômbia no ano de 1932, onde mais de 300 civis peruanos armados cercaram Leticia. AColômbiaenviou 1.500 soldados para deter ainsurgênciaque era dirigida contra oTratado Salomón-Lozanode1922que consagrou a demarcação de fronteira. Em maio de 1933, houve um cessar-fogo provisório e concordaram com a administração interina do território pelaLiga das Nações, até um acordo de paz final. Depois de um acordo bilateral em maio de1934, Leticia foi repassada em julho para a Colômbia. Após Leticia ser definitivamente da Colômbia, houve um movimento xenofóbico por parte dos colombianos que obrigaram os peruanos a se retirarem de Leticia; e muitos tomaram como destino a cidade de Tabatinga; já outros foram para comunidades e cidades mais próximas de Tabatinga.

Nos anos entre 1970 a 1990 houve o auge do narcotráfico na Colômbia, e a cidade de Letícia (Colômbia) triplicou, Ataíde Luiz (2020); então como geograficamente Leticia é pequena, não tendo muito para onde expandir-se; daí que os terrenos e casas tinham um preço bastante elevado. Já em Tabatinga em décadas passadas, os terrenos eram comprados por preços muito baixos, além de que, por haver muita terra e poucos habitantes, muitos terrenos eram adquiridos através de grilagem ou assentamentos clandestinos. Ademais desses motivos, havia outro motivo para os colombianos migrarem, que era a beleza das Tabatinguenses (brasileiras), que encantavam os colombianos, e muitos conquistavam as mulheres locais, que por conseguinte engravidavam e

formava-se então uma família; onde o companheiro estrangeiro vinha morar na casa da tabatinguense, ou compravam ou alugavam um imóvel, moradia; etc.

O aumento maior de estrangeiros – peruanos e colombianos – legalizados estabelecendo residência em Tabatinga; deu-se com o conhecimento da Lei 7.180, de 20 de dezembro de 1983 que dispõe sobre a Concessão da Permanência no Brasil aos Estrangeiros Registrados Provisoriamente; e da Lei 6.815 de 19 de Agosto de 1980, que Define a Situação Jurídica do Estrangeiro no Brasil.

> Art. 18. A concessão do visto permanente poderá ficar condicionada, por prazo não-superior a 5 (cinco) anos, ao exercício de atividade certa e à fixação em região determinada do território nacional.
>
> § 1º O visto ou a residência permanentes poderão ser concedidos, a título de reunião familiar:
>
> I - a cônjuges, companheiros, ascendentes e descendentes; e
>
> II - a outros membros do grupo familiar que comprovem dependência econômica ou convivência habitual com a vítima.
>
> Art. 112. São condições para a concessão da naturalização:
>
> I - capacidade civil, segundo a lei brasileira;
>
> II - ser registrado como permanente no Brasil;
>
> III - [...];

Munidos dessa informação sobre a permanência e naturalização, peruanos e colombianos começaram a "engravidar brasileiras" ou até somente registrar como pais, crianças ou recém-nascidas tabatinguenses para ter residência legal no Brasil. Com o (a) filho (a) registrado, os estrangeiros requeriam a permanência e posteriormente a naturalização.

Em 24.01.1985 a Policia Federal informou que em Tabatinga existiam 123 estrangeiros legalizados, sendo 96 peruanos e 27 colombianos (ATAÍDE Luiz, 2020, p. 252).

Segundo relatos de ATAÍDE Luiz (2020); ademais dos imigrantes legalizados – que sempre foi a minoria –, existem os ilegais. Com o desenvolvimento da cidade de Tabatinga, foram instalados Colégios Estaduais e Municipais; uma Universidade Federal em (UFAM - em Benjamin Constant) e uma Universidade Estadual (UEA). Desta forma, muitos colombianos e peruanos constatando que a educação no Brasil era gratuita, e não onerosa como nos países deles, matriculavam os filhos nas escolas brasileiras – em Tabatinga, e nesse período as escolas não exigiam documentos de identificação brasileiro dos alunos, tampouco dos pais. Com os filhos estudando no Brasil, muitos pais-imigrantes construíram casas, ou compraram imóveis em Tabatinga, para que os filhos pudessem ficar mais próximos das escolas, hospital, igrejas, etc.

Além dos imigrantes virem pela educação gratuita, vinham também pelo acesso à saúde gratuita (coisa que não existe no Peru, nem na Colômbia); à Previdência Social (INSS); a Programas Sociais; pelos produtos alimentícios, energia, gás, roupas, calçados, etc. serem mais em conta que no Peru e na Colômbia; ou seja, o custo de vida em Tabatinga é mais baixo que em Santa Rosa (Peru) e Leticia (Colômbia). Muitos dos imigrantes eram empreendedores e como a economia da fronteira sempre foi vibrante, instalaram pequenos negócios como: mercadinhos, restaurantes de comidas típicas, artesanatos, frutas, legumes, padarias, roupas, etc. (ATAÍDE Luiz 2020).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de 2006 a 2010, 832 pessoas naturalizadas e estrangeiros que se fixaram em Tabatinga foram 832 pessoas, como mostra o quadro abaixo:

Tabela 2145 - Naturalizados brasileiros e Estrangeiros, por grupos de anos em que fixaram residência no país, sexo e grupos de idade.	
Variável - Estrangeiros (Pessoas)	
UF, Microrregião e Município, em ordem de código de UF e Micro, e nome de Município	Ano x Grupos de anos em que fixaram residência no país x Sexo
	De 2006 a 2010
	Total
Tabatinga	832

Fonte: IBGE - Censo Demográfico 2018

Segundo o Sistema de Tráfego Internacional–STI, Dados até 30/11/2019, no relatório de movimentos migratórios houve um quantitativo de 19.097.333 de pessoas imigrando de outros países para o Brasil. Ainda segundo essa base de dados, nesse período, há o registro de 72.526 colombianos e 54.761 peruanos, que são imigrantes (ativos e inativos) no Brasil. Só no Estado do Amazonas constam 48.666 de imigrantes. Assim, muitos desses imigrantes localizados no Amazonas, adentraram pela tríplice fronteira entre Tabatinga (Brasil), Leticia (Colômbia) e a Ilha de Santa Rosa (Peru).

> "Como regra geral no Art. 12, I, o Brasil, país de imigração adotou o critério do *ius solis*. [...]. Assim serão brasileiros natos: *ius solis* (art. 12, I, "a") qualquer pessoa que nascer no território brasileiro (República Federativa do Brasil, mesmo que seja filho de pais estrangeiro". (LENZA Pedro, 2016, p. 1329).

2. DIREITOS TRABALHISTAS FUNDAMENTAIS

Segundo Delgado, Mauricio Godinho (p. 313, 2017) "os elementos fáticos-jurídico componentes da relação de emprego são cinco: a) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) efetuada com não eventualidade; d) efetuado ainda sob subordinação ao tomador de serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade".

Havendo a relação de emprego entre o trabalhador e o empregador, o trabalhador tem direito aos seguintes benefícios legais:

2.1 Remuneração: O valor da remuneração ou salário não pode ser menor que o salário mínimo vigente no país, segundo o Art. 7º, IV da Constituição Federal de 1988.

2.2 Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS): Todo trabalhador tem direito a ter sua carteira assinada, o empregador pode reter a carteira do trabalhador por apenas 48 horas, a fim de assiná-la para consolidar a contratação, e essa determinação está preconizada no Art. 53, "caput", da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT). Com a reforma trabalhista, a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, no Art. 47 e seus parágrafos, há punição com multa

de R$ 800,00 (oitocentos reais) a R$3.000,00 (três mil reais) de acordo com o porte da empresa.

2.3 Jornada de trabalho e hora extra: De acordo com a Constituição Federal no At. 7º, XIII, a jornada de trabalho deve ser de, no máximo, 08 horas diárias e 44 semanais. Todo tempo excedente é considerado hora extra e o trabalhador é quem decide se quer fazê-la ou não (Art. 7º, XVI, CFRB).

2.4 Férias remuneradas: As empresas devem pagar as férias remuneradas depois de um ano de carteira assinada (CFRB, Art. 7º XVII). Todo trabalhador tem direito a 30 dias de férias, que podem ser tiradas de uma só vez ou poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (Lei 13.467, Art. 134, §1º).

2.5 13º Salário: É um valor proporcional pago ao final do ano, equivalente ao salário mensal do trabalhador, sempre fazendo referência ao mês de dezembro (CFRB, Art. 7º XVIII) e (Lei 13.467, Art. 452-A, II).

2.6 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS): Segundo a Lei 8.036 de 11 de maio de 1990, Art. 15 e Art. 22, §3º ; a empresa deve depositar mensalmente valor correspondente a 8% do salário bruto do trabalhador neste fundo, para que ele possa ter uma reserva em casos de demissão sem justa causa ou de doenças. O FGTS também pode ser usado para adquirir uma casa própria ou para a aposentadoria.

2.7 Seguro-desemprego: De acordo com a Lei 7.998/90, é uma assistência em dinheiro paga ao trabalhador em casos de demissão sem justa causa. O valor é calculado pelo último salário do trabalhador e não pode ser menor que o valor do salário mínimo.

2.8 Abono salarial: Presente no Art. 239 da Constituição Federal e na Lei 7.859 de 25 de outubro de 1989, o abono salarial é um benefício de um salário mínimo por ano pago a trabalhadores com renda mensal de até dois salários mínimos,n que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS). Pode receber o abono quem trabalhou ao menos 30 dias no ano e já esteja cadastrado no Fundo

de Participação Social (FPS) ou no Cadastro Nacional do Trabalhador (CNT) há pelo menos cinco anos.

2.9 Licença-Maternidade: preconizados nos Art. 392 da CLT e Art. 611-B da Lei 13.467, é um benefício para mulheres que concede até 120 dias de licença remunerada após o parto. Prevê também que a mulher não pode ser demitida desde o momento da confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto. Este benefício pode ser estendido a pais viúvos ou em casos de adoção.

2.10 Adicional noturno: presente no Art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalho em período noturno deve ter 20% de acréscimo à remuneração. É considerado trabalho noturno o período entre as 22h e as 5h da manhã do dia seguinte.

2.11 Aviso prévio: previsto na CLT, Art. 487 e na Constituição Federal do Brasil, no Art. XXI, em caso de quebra de contrato, é necessário que as partes sejam avisadas com 30 dias de antecedência. Se a dispensa ocorrer sem aviso prévio, o trabalhador tem direito de receber o salário correspondente ao período, com todos os direitos e benefícios. Para quem tem mais de um ano na empresa, deve ser acrescentado três dias a cada ano trabalhado.

2.12 Contribuições previdenciárias: a Lei 8.212/1991, Art. 30, I, a): a empresa é obrigada a arrecadar as contribuições dos segurados-empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração e repassando para o INSS. Tais contribuições servirão para a aposentadoria do empregado.

2.13 Licença-Paternidade: presente na CRFB/88 Art. 7º, XIX; Art. 9º §1º e na Lei 13.467, Art. 611-B, IIV que dispõe sobre o os pais tirarem licença de 05 (cinco) dias após o nascimento de um filho (a).

2.14 Faltas justificadas: A CLT no Art. 473, considera justificada a ausência nos seguintes casos: morte de ascendentes, dos pais, de filhos e de netos; após o casamento; após o nascimento de filho, no caso do pai (licença paternidade); doação de sangue; cumprimento de exigências do serviço militar; realização de provas de exame vestibular; comparecimento a júri.

2.15 Faltas por motivo de doença: presente na Lei 605 de 05 de janeiro de 1949, Art. 5º, § 1º: São motivos justificados: **f)** a doen-

ça do empregado, devidamente comprovada, com atestado médico.

2.16 Indenização pelo tempo de serviço: constando Lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista:

> "Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:
>
> b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990".

3. AS RELAÇÕES DE TRABALHO PARA O IMIGRANTE LEGAL E ILEGAL

Em relação aos direitos trabalhistas do imigrante ilegal, a tese no Tribunal Superior do Trabalho (TST) é divergente, contudo o ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira adota o entendimento de que o imigrante ilegal, a partir do instante que começa a trabalhar, passa obter os mesmos direitos trabalhistas que o brasileiro. O ministro também lembra que o imigrante ilegal ao ingressar na Justiça do Trabalho correrá o risco de dentre outras sanções, ser deportado, além disso o empregador, por sua vez, corre o risco de ser processado pelo crime de submeter o empregado a situação análoga de escravo (TST, 2012).

Na mesma linha defendida pelo o ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, o TST vem decidindo que a situação irregular de um empregado estrangeiro no Brasil, não obsta o direito desse imigrante ilegal pleitear a formalização do vínculo empregatício perante a Justiça do Trabalho, e por conseguinte, receber, ainda que em caráter indenizatório, todas as verbas trabalhistas devidas, tal como qualquer empregado em situação regular no país. Abaixo, destaca-se uma ementas de julgado do TST sobre o tema:

> VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. PERÍODO DE 13.01.1998 A 17.02.2000. ESTRANGEIRO SEM VISTO DE PERMANÊNCIA. O valor social do trabalho

> foi erigido à condição de fundamento da República, constitucionalmente responsável por "assegurar a todos existência digna" (CF, art. 170, *caput*), a qual demanda, para a sua concretização, a realização do direito fundamental à igualdade (CF, art. 5º, *caput*). Tal direito, por sua vez, estende-se a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no País, "sem distinção de qualquer natureza", ressalvadas as restrições previstas na própria Carta Magna. A garantia de inviolabilidade do aludido direito independe, portanto, da situação migratória do estrangeiro. A regra, pois, é, na lição de José Afonso da Silva, que estes estrangeiros residentes no País "gozem dos mesmos direitos e tenham os mesmos deveres dos brasileiros", sendo certo que o referido art. 5º não limita, de outro lado, o gozo dos direitos sociais apenas aos brasileiros, tanto que prevê, no art. 7º da Lei Fundamental, os "direitos dos trabalhadores, que são extensivos a todos, *urbanos e rurais*, sem restrições" (SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 32ª ed., Ed. Malheiros, São Paulo, 2009, p. 335 e 339). Por força, pois, dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, faz jus o autor aos direitos sociais (CF, art. 7º)- que encontram no direito ao trabalho sua fonte de existência – e, consequentemente, ao reconhecimento da relação de emprego, pois configurados os elementos fático-jurídicos indispensáveis à sua caracterização. Respalda a tese adotada a promulgação, pelo Decreto nº 6.964/2009 (DOU de 08.10.2009), do "Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul – MERCOSUL", que **c**onferiu aos cidadãos dos Estados Partes do Bloco igualdade na aplicação da legislação trabalhista, independentemente da regularidade da situação migratória. Precedente da 6ª Turma. Revista conhecida e não provida (Tribunal Superior do Trabalho, Terceira Turma, RR 29300-72.2005.5.08.0005 e AIRR-29340-54.2005.5.08.0005, Relatora Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, julgado em 26/05/2010).

Para Annoni e Silva (2013, p.3) os direitos trabalhistas concedidos aos brasileiros são os mesmos ofertados aos estrangeiros, devido à inter-

pretação do artigo 5º caput, da Constituição Federal somado ao artigo 1º, da Convenção 111 da OIT de 1958, ratificada pelo Brasil em 1965:

CF, art. 5º - 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.

Convenção 111 da OIT, art. 1º - 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

O imigrante, nos termos da lei, se comprovar que não consegue arcar com ás custas do processo sem prejudicar o seu sustento ou de sua família, ele terá direito à assistência judiciária e a advogado de forma gratuita, contando que ele se enquadre nos requisitos da lei complementar do estado em que se encontra, em conformidade com Annoni e Silva (2013, p.8).

Segundo o art. 125, VII, da lei n.6.815 constitui infração, punível com multa, empregar ou manter a seu serviço estrangeiro em situação irregular ou impedido de exercer atividade remunerada. O art. 359 da CLT veda à empresa admitir a seu serviço empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada.

Mesmo sabendo que podem ser penalizados, os empresários da cidade fronteiriça – Tabatinga –, "contratam" peruanos e colombianos para trabalhar no comércio local sem documentação legal; uma vez que por não pagar os encargos legais trabalhistas, previdenciários; lhes parece menos custoso contratar os imigrantes ilegais, do que brasileiros ou estrangeiros-legalizados.

4. A FISCALIZAÇÃO E POSSÍVEIS FORMAS DE DIMINUIR AS VIOLAÇÕES AOS DIREITOS TRABALHISTAS

A fiscalização e a melhoria contínua das relações de trabalho do Brasil, deve ser feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego, segundo o **D**ecreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019**, como que afirma:**

> Art. 81 - Às Superintendências Regionais do Trabalho, unidades descentralizadas subordinadas ao Secretário Especial de Previdência e Trabalho, compete a execução, a supervisão e o monitoramento de ações relativas a políticas públicas relacionadas com o Ministério, na sua área de jurisdição, especialmente aquelas de:
>
> III - fiscalização do trabalho, da mediação e da arbitragem em negociação coletiva; e
>
> IV - melhoria contínua nas relações do trabalho, na orientação e no apoio ao cidadão".

O Órgão responsável, com a missão de fiscalizar as relações de trabalho, promover a melhoria contínua das relações de trabalho, combater à informalidade, etc. é o Ministério do Trabalho e Emprego, segundo o **D**ecreto nº 9.745/2019. No entanto, por novas medidas políticas do Governo Federal, isso não vem sendo feito nos últimos anos. Destarte, a melhor forma de se combater as violações aos direitos trabalhistas, seria que o Governo Federal investisse no aumento de pessoal, na capacitação, em tecnologias e aparatos para o Ministério (MTE), para que houvesse uma efetiva fiscalização. Além de fiscalizações preventivas e repressivas, o MTE poderia produzir ações informativas, tais como panfletagem, reuniões, debates, palestras, etc. para os empregadores da região, dado que muitos não conhecem todos os direitos do trabalhador e tampouco os deveres do empregador.

Ademais das ações fiscalizatórias e pedagógicas por parte do Ministério do Trabalho; na cidade de fronteira – em Tabatinga; o órgão responsável pela imigração (Delegacias de Polícia Federal) deveria fazer

uma fiscalização mais ostensiva, para que os imigrantes ilegais – peruanos e colombianos – se sentissem desencorajados a ingressar em Tabatinga; desta forma, evitar-se-ia que futuramente esse migrante se submete-se a trabalhos precários, desumanos ou análogos a escravos, para sobreviver no Brasil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, após a pesquisa sobre: as imigrações atuais, as especificidades da imigração em Tabatinga, as leis e dispositivos legais que tratam das relações de trabalho no país, as violações aos direitos trabalhistas que os imigrantes vem sofrendo na cidade gêmea, e sobre as possíveis causas e soluções para a problemática; constatou-se que a imigração sempre existiu e vai existir, e que o imigrante sempre é passível de passar humilhações e constrangimentos para sobreviver em outro país.

Todavia, não é porque uma realidade desumana já existiu, vai continuar existindo, ou ainda porque a vítima não é um nacional; que órgãos, entidades, segmentos da sociedade, ou o poder púbico podem deixar de combater as violações aos direitos humanos básicos, como direitos trabalhistas conquistados a duras penas; sobretudo porque a Constituição da República Federativa do Brasil afirma-se contra toda forma de discriminação; estando todos sob o império das leis brasileiras, seja o brasileiro, seja o imigrante legal ou seja também o imigrante ilegal.

6. REFERÊNCIAS

ATAÍDE, Luiz. Tabatinga Sua História. Colômbia. Ed. Gente Nueva. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 de maio de 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 8.036, de 11 de Maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm#art32. Acesso em: 22 de maio de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Lei Nº 13.445, de 24 de Maio de 2017. Institui a Lei da Migração. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 18 de maio de 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 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 n º 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 de maio de 2020.

BRASILEIRO, Bruna. A Situação Jurídica e Direitos Trabalhistas dos Imigrantes no Brasil. Jusbrasil..2016..Disponível.em:.https://brunabrasileiro.jusbrasil.com.br/artigos/353455570/a-situacao-juridica-e-direitos-trabalhistas-dos-imigrantes-no-brasil?ref=feed. Acesso em: 18 de maio de 2019.

CENSO DEMOGRÁFICO. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/tabela/2145. Acesso em: 18 de maio de 2019.

CIDADES E ESTADOS. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2017. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/am/tabatinga.html. Acesso em: 18 de maio de 2019.

CONSTITUIÇÃO DE 1988 CONSOLIDOU DIREITOS DOS TRABALHADORES. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em:. http://www.tst.jus.br /noticias/-/

asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores. Acesso em: 18 de maio de 2019.

DELGADO, Barbara. Principais Alterações da Reforma Trabalhista no Direito Material. JUS.COM.BR. Publicado em 10/2019. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/77028/principais-alteracoes-da-reforma-trabalhista-no-direito-material. Acesso em: 18 de maio de 2019.

15 DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA CLT. Jornal Contábil. Publicado em 03 de junho de 2019. Disponível em: https://www.jornalcontabil.com.br/15-direitos-trabalhistas-previstos-na-clt/. Acesso em: 18 de maio de 2019.

IMIGRAÇÃO DO BRASIL. Portal São Francisco. Disponível em: . Acesso em: 18 de maio de 2019.

JANCZESKI, Célio Armando. Constituição Federal Comentada. Ed. Juruá. 2010.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. 20 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

LIMA, Natalia. Naturalização. Polícia Federal. Publicado em 30/03/2017. Disponível.em:.http://www.pf.gov.br/servicos.pf/imigracao/Apresentao_Novembro_2019_VFinal_RETIFICADA. Acesso em: 18 de maio de 2019.

RELATÓRIO ANUAL. Portal de Imigração – Ministério da Justiça e Segurança Pública. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/relatorio-anual/RELAT%C3%93RIO%20ANUAL%20OBMigra%202019.pdf. Acesso em: 18 de maio de 2019.

UEMA, Fernanda. 10 Leis trabalhistas que todo trabalhador deve conhecer. ViaCarreira. 22/04/2019. Disponível em:.https://viacarreira.com/leis-trabalhistas-que-todo-trabalhador-deve-conhecer/. Acesso em: 18 de maio de 2019.

A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E O DIREITO DE DESCONEXÃO NA REVOLUÇÃO INFORMACIONAL

Silvania Ferreira de Almeida

1.INTRODUÇÃO

O processo de flexibilização do trabalho tem sido cada vez mais comum com os elementos advindos do avanço tecnológico. É vendida a ideia de que a flexibilização proporciona maior liberdade e autonomia para os trabalhadores, deixando de considerar que ela pode surtir o efeito perverso por enfraquecer as relações de trabalho.

Dentre os direitos possivelmente violados, destaca-se o direito ao descanso. A facilidade com que os meios de comunicação alcançam os indivíduos, pode fazer com que a jornada de trabalho se prolongue, alcançando os períodos destinados ao descanso e lazer do trabalhador, acarretando-lhe sérios danos à saúde e a vida privada, violando o direito de desconexão do trabalho.

O direito de desconexão ganhou certo destaque nos últimos anos, quando foram introduzidas normas específicas que tratavam do tema em alguns países da Europa. Trata-se de uma grande conquista para os trabalhadores que, até então, tinham grandes dificuldades em se desconectar do trabalho pelo receio de sofrer alguma represália pelo empregador.

No Brasil ainda não há um regramento específico que trata do tema, além de ser um tema pouco abordado pelos doutrinadores. Sen-

do assim, ainda é necessário recorrer ao texto constitucional, princípios, como o princípio da dignidade da pessoa humana, entendimento sumulares e jurisprudenciais.

Contribuir para o conhecimento científico com essa pesquisa é de grande relevância, tendo em vista que é um tema pouco abordado e que afeta os trabalhadores, a parte hipossuficiente da relação de emprego. Diante de uma situação em que o trabalhador tem suprimidas horas destinadas ao seu lazer e descanso, o trabalhador, a depender de suas necessidades, aceitaria essas condições sem se queixar para garantir o seu meio de sustento.

Sendo assim, é de vital importância fazer uma reflexão acerca do tema, bem como a sua relevância para o campo científico e social, e para a análise foi adotada uma metodologia qualitativa, que consiste na reunião de diversos materiais como: livros, súmulas, jurisprudências, artigos científicos, para assim traçar a hipótese. Inicialmente, foi analisado o contexto em que a Revolução Informacional ganhou destaque, a flexibilização como reflexos do avanço tecnológico, a conceituação do direito de desconexão, as consequências que podem ser acarretadas à saúde do trabalhador em caso de violação, e como os tribunais brasileiros tem se comportando diante da violação desse direito.

2.A REVOLUÇÃO INFORMACIONAL

Com o crescimento populacional, a economia de subsistência feudalista se tornou insustentável, não sendo mais possível produzir para suprir as necessidades da sociedade. Então foram inventadas máquinas para que fosse possível a produção em massa. Surgiu, no século XVIII, um novo modelo conhecido como capitalismo industrial que veio junto com a chamada Revolução Industrial. Esse período foi marcado por transformações técnicas, sociais e econômicas. Deu-se início na Inglaterra, mas, rapidamente se espalhou pela Europa e depois para os Estados Unidos. Cabe salientar que esse período também foi marcado pelas novas técnicas de produção que se davam em massa, bem como as novas invenções. (NETO; CAVALCANTE, 2019)

A Revolução Industrial trouxe algumas consequências, que são marcantes para se alcançar o modelo de trabalho que se tem hoje. As inovações tecnológicas se tornaram determinantes ao desenvolvimento econômico, e com isso acarretou mudanças nas relações de trabalho, como a divisão social e material. Além disso, permitiu que uma atividade antes era exercida por milhares de homens, pudesse ser exercida por apenas um, através da operação das máquinas. Com isso, viu-se a necessidade de se desenvolver tecnologias, que passou a ser indispensável para o mercado. Foi possível a divisão do trabalho, pela adoção de novas técnicas de produção e a racionalização do trabalho humano. (NETO; CAVALCANTE, 2019)

Atualmente, como consequência dos avanços tecnológicos, vivemos a denominada Revolução Informacional. Embora seja possível observar a existência de uma Revolução Informacional desde meados da segunda metade do século XX, a doutrina pouco aborda essas transformações. Com a Revolução Informacional, principalmente com o desenvolvimento de inteligência artificial, é possível a substituição das pessoas por máquinas. Da mesma forma que os artesãos perderam sua colocação com a Revolução Industrial, os trabalhadores contemporâneos podem perder seus postos de trabalho com a Revolução Informacional. No entanto, a reação diante desta possibilidade ainda é tímida. (COSENTINO, 2017)

3.DA SOLIDEZ À FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

No decorrer da história, o trabalho nem sempre foi visto como algo positivo. Porém, em dado momento, o trabalho passou a ser tratado como meio de aumentar as riquezas e eliminar a miséria, conduzindo a humanidade para o progresso. Para isso, foi necessária a instituição de mudanças no trabalho em prol do progresso da humanidade, e para que isso ocorresse, cada indivíduo deveria fazer sua parte em prol do coletivo. (BAUMAN, 2001)

Esses trabalhadores se mantinham onde estavam até que a sua força de trabalho fosse totalmente utilizada, muitas vezes coincidia até o fim de suas vidas. Os trabalhadores se tornaram dependentes de seus

empregos, e o capital os usava para sua própria riqueza e poder. Esse era um pensamento ideal e que os empresários queriam: atar o capital e trabalho. (BAUMAN, 2001)

A ideia de longo prazo se solidificou após a Segunda Guerra Mundial, surgindo uma era de estabilidade, onde as relações de trabalho eram burocráticas e estáveis, os sindicatos eram fortes, havia garantias de um estado assistencialista e leis protetivas que possibilitavam planos a longo prazo. Com as transformações da sociedade e da economia, que valorizam o tempo e o imediatismo, a estabilidade foi desconstruída. (SENNETT, 2009)

Em determinado momento, o trabalho deixou de ser central e sólido e não pôde mais oferecer um eixo seguro para que os indivíduos possam realizar seus projetos de vida. Isso ocorreu quando o capital passou a ser mais leve, ter mais liberdade, se tornando mais independente e subjugando o trabalho, o que permitiu que o capital ganhasse mais poder para que o Estado fosse submetido as suas demandas sob ameaça de desinvestimento. O estado não tinha muitas opções, a não ser mudar suas políticas para o bem do capital. Isso foi feito através de vantagens tributárias e por permitir a flexibilização do mercado de trabalho, impedindo a resistência contra as decisões do capital. (BAUMAN, 2001)

A flexibilização está relacionada a algo maleável e adaptável. É uma expressão com muitos significados, podendo se tratar dos horários de entrada e saída do trabalho, realização de horas extras, aceitar contratos de trabalho sem direitos sociais, realização do labor nos horários de descanso, ou aceitar empregos com a duração já especificada. (DAL ROSSO, 2014)

Tenta-se vender a ideia, ardilosamente, de que a flexibilização dá mais liberdade para as pessoas moldarem suas vidas quando na verdade são impostos novos controles, que muitas vezes são difíceis de ser compreendidos e podem, inclusive, causar impactos sobre o caráter do indivíduo. Não se trata apenas do lado profissional. Não é possível ser flexível apenas nas relações de trabalho; essas relações podem transcender para a vida pessoal. Num ambiente em que o trabalho é encarado como curto prazo, o indivíduo desenvolve uma maior mobilidade de

acordo com as necessidades do trabalho, e nesse percurso, torna mais frágeis seus laços afetivos e sociais. (SENNETT, 2009)

Com a flexibilização, cada vez mais empregos sem segurança são ofertados, com prazo fixo ou renováveis, e ninguém se torna insubstituível. Tendo consciência que pode ser descartado a qualquer momento no emprego, o indivíduo evita fazer planos a longo prazo, pois não há uma base sólida para isso. A vida das pessoas que são dispensáveis, se tornou frágil e incerta, e na era do desemprego estrutural ninguém se sente seguro. A incerteza se deve ao individualismo, que é uma força que se divide e se afasta cada vez mais do interesse comum. Além disso, desmantela a solidariedade, tornando fracas as militâncias em favor da classe trabalhadora. Quando o trabalho se torna de curto prazo e precário, há poucas chances de compromisso mútuo. Percebe-se uma fraqueza entre o capital e o trabalho, uma relação líquida. (BAUMAN, 2001)

A flexibilização tende a deixar os trabalhadores mais inseguros, mas, os neoliberalistas defendem que se trata de uma medida necessária para a manutenção do emprego e dos investimentos. Assim, quando ocorria qualquer revés econômico, era atribuído à falta de flexibilização e rigidez da legislação, e à falta da reforma estrutural do mercado de trabalho. (STANDING, 2014)

Com a expansão da globalização, os governos passaram a desenvolver políticas a fim de flexibilizar as relações de trabalho e, consequentemente, o número de pessoas em empregos precários aumentou, assim como a desigualdade social. Conforme globalização se expande, mais pessoas passaram a ser encontradas numa posição precária. (STANDING, 2014)

As tendências tecnológicas promovem a flexibilização, e sem um acordo específico sobre a estabilização, torna-se uma tendência que abrange os trabalhadores especializados ou não, o que agravaria uma crise entre o trabalho e sociedade. (CASTELLS, 2002)

O uso de tecnologias como instrumento do capital tem auxiliado a flexibilização do trabalho, e consequentemente a sua precarização. Permitem ainda que as atividades sejam fragmentadas e coordenadas a distância, aumentando a sujeição do trabalhador aos interesses do capital.

3.1 Consequências do avanço tecnológico no ambiente laboral

Com o advento da Revolução Industrial, surgiram novas técnicas de produção que permitiram ao empregador controlar quantitativamente a produção de cada trabalhador. Sob a influência do modelo de produção fordista, o ritmo da produção passou a ser ditado pelas máquinas, sendo as tarefas repetitivas e pouco especializadas. Não havia muita preocupação com a segurança e o bem-estar do trabalhador.

A ideia foi externada por Charles Chaplin no filme "Tempos Modernos", de 1936, que traz um retrato do trabalhador pós-Revolução Industrial como um homem robotizado, uma peça integrante de uma máquina realizando tarefas repetitivas e pequenas, que não demandassem um grande treinamento e nem mesmo o uso de seu intelecto.

A retratação do homem como parte de uma máquina não parece algo distante. Atualmente, é possível ver isso, mas de maneira invertida: a máquina como parte do homem. Essa retratação pode ser notada através do uso constante de aparelhos eletrônicos (*smathphones*, computadores, tablets, GPS e etc), como se fossem uma extensão do corpo humano.

Segundo dados da Agência Nacional de Telecomunicações, ANATEL, em maio de 2015, o Brasil registrou 284,15 milhões de linhas ativas na telefonia móvel, sendo a densidade de 139,16 acessos por 100 habitantes. Em posse desses dados, observa-se que há mais aparelhos de comunicação móveis ativos no território brasileiro do que pessoas.

Sendo os aparelhos de comunicação móveis uma ferramenta tão poderosa e à disposição de quase toda a população, não seria estranho se o capital a usasse para cumprir a sua finalidade. (MELO; RODRIGUES, 2018)

Apesar das vantagens oferecidas pelas novas tecnologias, existe uma linha tênue que, se violada, pode romper a barreira da vida profissional e pessoal do empregado. As vezes essa linha pode ser de difícil visualização, necessitando de um regramento jurídico para que possa ser respeitada. É necessário prudência para não esbarrar na violação do direito a intimidade e a vida privada, que não é um direito salvaguar-

dado apenas pela Constituição de 1988, trata-se de um direito humano previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos:

> Artigo 12: Ninguém será sujeito a interferências em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques. (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948)

O direito a intimidade está relacionado à não violação ou revelações de assuntos pessoais a terceiros, e, podem ser abrangidos os sentimentos ou pensamentos. A vida privada está relacionada a ordem social a qual o empregado está estabelecido. O empregador não pode se intrometer nessas relações. (ALVARENGA, 2010)

Ainda resiste a necessidade de preservação da intimidade e privacidade do empregado frente ao avanço tecnológico, mesmo que no horário e ambiente de trabalho. Mas, assim como existe o direito ao não trabalho e ao descanso, a recíproca é verdadeira, pois o empregado deveria se abster de realizar atividades pessoais durante o expediente de trabalho, o que seria uma questão de bom senso. (MAIOR, 2003)

3.2 Do direito de desconexão do trabalho

A necessidade de se conectar é estudada pelo sociólogo francês Francis Jauréguiberry (2014), que entende que a conexão vem da lógica de pertencer a um determinado grupo social, da necessidade de existir socialmente e não ser excluído. Serve para manter contatos e fortalecer laços já existentes, independente da distância geográfica. Uma outra lógica está relacionada a eficiência e ao desempenho. Os serviços que se encontram na internet é um exemplo disso, permite a eficiência, utilidade, ganho e rentabilidade, uma ferramenta sem a qual as pessoas dificilmente conseguem viver após conhecê-la.

Se conectar se tornou algo tão rotineiro que em questão de anos, o fato de simplesmente não atender o celular passou a ser motivo para se justificar. A situação se inverteu, o normal agora é se manter conecta-

do, atender o telefone imediatamente, e responder os *e-mails* o quanto antes. (JAURÉGUIBERRY, 2014)

Essa enxurrada de informações e pressões, leva os indivíduos à necessidade de se desconectarem. A desconexão vem da necessidade de se escapar de uma overdose de conexão. Esse desejo vem quando o indivíduo se sente saturado com excesso de informações, quando se sente sobrecarregado ou submisso. (JAURÉGUIBERRY, 2014)

No campo profissional, a desconexão é extremamente complexa, pois, impacta nas relações sociais e do trabalho. No que se refere à subordinação, ela pode chegar a ser contínua, uma disponibilidade sem fim, que beira a uma escravidão virtual. Os empregados se veem obrigados a responder *e-mails* ou mensagens instantâneas de seus superiores hierárquicos a qualquer hora do dia, ou dia da semana, inclusive no horário de descanso. Basta um computador ou um *smartphone* para que uma tarefa seja executada de qualquer lugar, e sem a proteção e tutela de qualquer órgão. Mesmo estando fora do horário e ambiente de trabalho, não é incomum encontrar trabalhadores realizando o trabalho de maneira telemática, afetando o seu direito a desconexão. (MELO; RODRIGUES, 2018)

O direito de desconexão está relacionado ao direito ao ócio. Trata-se do direito de não trabalhar no período destinado ao descanso ou lazer, e dessa forma será possível manter a saúde e a privacidade do trabalhador. Não é um direito apenas de quem trabalha, mas da sociedade, pois a não desconexão pode enfraquecer as relações humanas. (MAIOR, 2003)

O direito ao não trabalho ou desconexão, significa dizer que o empregado em seu momento de descanso, não pode estar à disposição do empregador. Este deverá estar desconectado dos seus afazeres, com a finalidade de descansar física e mentalmente. (MELO; RODRIGUES, 2018)

O período de descanso refere-se ao descanso interjornada, intrajornada, férias e o repouso semanal. Esse descanso somente será cumprido quando o trabalhador estiver plenamente desvinculado do trabalho. Mesmo que o empregado esteja com um celular que não seja acionado, mas corre o risco de ser, o descanso pleno lhe estaria sendo negado. (MAIOR, 2003)

Para que seja efetiva, essa desconexão precisa ser total, ou seja, fora do horário de expediente o indivíduo não deve realizar nenhuma atividade relacionada ao trabalho, nem mesmo atender chamadas telefônicas ou prestar esclarecimentos por mensagens de texto ou *e-mails*. (MELO; RODRIGUES, 2018)

3.2.1 No direito comparado

Quando se fala de desconexão, ainda há uma inquietação por não ser algo simples quando a vida das pessoas está estreitamente ligada à tecnologia que passou a se tornar essencial para a vida pessoal e profissional do indivíduo. No direito brasileiro é um assunto que ainda engatinha, diferente do que vem ocorrendo em outros países.

A França, por exemplo, foi o primeiro país que reconheceu o direito de desconexão expressamente em sua legislação, e por isso merece destaque. Anteriormente, os trabalhadores eram demandados a qualquer horário do dia, ou da semana, não se distinguindo do seu horário de descanso. Inicialmente, o direito de desconexão na França se deu através de entendimento jurisprudencial. O caso em questão era de um motorista de ambulância que se recusou a atender chamadas telefônicas do seu empregador fora do seu horário de trabalho. O empregador justificou se que tratava de uma falta grave e isso impossibilitaria de mantê-lo na profissão, além de ser um desrespeito à ética da profissão. Contudo, o Tribunal de Cassação Francês entendeu que não se tratava de uma falta grave, pois o trabalhador não estava em seu horário de trabalho e portava seu telefone pessoal, o que não justificaria uma demissão disciplinar por falta grave. Posteriormente, em agosto de 2016, foi aprovada a Lei n° 2016-1088 que tratou de adaptar o trabalho na era digital. Essa lei introduziu um artigo às normas trabalhistas que garantiu aos trabalhadores o direito de não serem alcançados em seus períodos de descanso.

Após o exemplo francês, a Espanha caminhou para o mesmo objetivo ao editar o artigo 88 na Lei de Proteção de Dados em 2018, que trata do direito à desconexão do trabalho para empregados públicos, com a finalidade de garantir o descanso e a privacidade dos trabalhadores.

No Brasil, ainda não há uma legislação expressa acerca desse direito, além de ser um tema pouco abordado pelos doutrinadores. Ainda é necessário recorrer às normas constitucionais, princípios, disposições sumulares e jurisprudenciais.

3.2.2 No Brasil

O direito à desconexão do trabalho é um direito fundamental amparado pela constituição, e a sua violação deve ser tratada como um ato ilícito. É direito do trabalhador exercer suas atividades num ambiente saudável e seguro, bem como descansar e aproveitar dos momentos de lazer com sua família. Mas, o que ainda temos é um quadro onde a exploração da força de trabalho deve ser a máxima possível, com pouca preocupação com a saúde física e mental do trabalhador. Apesar de algumas decisões favoráveis ao direito de desconexão, essa manifestação nos tribunais ainda é tímida. (ALMEIDA; SEVERO, 2016)

De acordo com Almeida e Severo (2016), a jurisprudência ainda tende a minimizar as consequências nocivas da sobrejornada, como é o exemplo do AIRR 1204-28.2010.5.04.0411 proferido pelo TST. No caso em questão, o trabalhador pleiteava, entre outras coisas, o recebimento das horas extraordinárias e uma indenização por dano moral por cumprir uma jornada de trabalho superior ao limite constitucional, ultrapassando inclusive as horas extraordinárias permitidas em lei que se estendiam, inclusive, aos domingos e feriados. O reclamado alegou que o trabalhador se enquadrava no art. 62, II da CLT, e não fazia jus ao controle de jornada, mas os fatos não corroboraram para tal afirmação, tendo em vista que ficou provado no decorrer do procedimento jurisdicional, que o trabalhador não tinha poderes de gestão e não gozava do acréscimo de 40% sobre o seu salário. Presumindo assim o excesso de jornada, o reclamado foi condenado, mas recorreu e foi absolvido pelo juízo de segundo grau ao pagamento do dano moral sob o fundamento que tais violação ensejavam apenas o pagamento de verbas próprias, e essa decisão foi mantida pelo TST, reproduzindo os mesmos fundamentos.

Sendo assim, a compreensão do Direito do Trabalho da forma reproduzida pela decisão, ignora as consequências do direito à desconexão, minimizando a sua violação. (ALMEIDA; SEVERO, 2016)

Mesmo revestido de proteção, por se tratar de uma norma de caráter fundamental e com proteção constitucional, ainda há uma certa dificuldade dos tribunais em tratar a violação dos direitos fundamentais como um ato ilícito. Grande parte das decisões proferidas pelo TST, trata as questões relacionadas ao atraso salarial, o não pagamento das horas extraordinárias ou a violação do regime de compensação de jornada, como um mero descumprimento e não como um ato ilícito. (ALMEIDA; SEVERO, 2016)

Quando uma determinada norma jurídica traz consequências punitivas reais, elas estão mais propensas a serem respeitadas. Mas, se o contrário ocorrer, o número de infrações será bem maior, pois os infratores se sentirão de certa forma encorajados a praticar o ilícito, tendo em vista a expectativa das consequências negativas da violação. (SABADELL, 2013)

Não é incomum que o empregador admita violar algum direito trabalhista e no decorrer de uma audiência trabalhista recorra ao acordo, que poderia implicar ao trabalhador a renúncia de um direito de caráter alimentar. E uma situação assim ser aceita é bastante inusitada, tendo em vista que furtar um pão é crime, deixar de prestar assistência alimentar judicialmente acordada é crime, mas violar um direito fundamental de caráter alimentar não. (ALMEIDA; SEVERO, 2016)

Trata-se de um problema cultural e não jurídico, que deixou de considerar ato ilícito os atentados aos direitos trabalhistas.

Outro ponto relevante, é a pouca preocupação do legislador em tratar o direito de desconexão como um direito fundamental, um exemplo que merece ser observado são as medidas trabalhistas para enfrentamento do coronavírus (COVID-19) adotadas pelo Brasil. Devido à necessidade de isolamento social, e, com o intuito de evitar aglomerações no local de trabalho bem como garantir a continuidade das atividades da empresa, foi editada a Medida Provisória 927 flexibilizando os direitos trabalhistas em favor do capital. Dentre as medidas, foi admitida a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, e o texto deixa claro que o tempo de uso dos aplicativos e programas de comunicação fora da jornada, não constitui tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso.

3.2.3 Consequências para a saúde do trabalhador

Segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS, o conceito de saúde vai muito além da ausência de doenças, e que só é possível ter saúde quando existe um completo bem-estar físico, mental e social.

O excesso de conexão pode comprometer a saúde do indivíduo, visto que pode ser submetido a altos níveis de estresse, podendo gerar uma profunda depressão ou, em casos mais graves, uma morte súbita. Diante disso, tem-se discutido muito acerca das consequências ocasionadas pela S*índrome de Burnout*.

Segundo o Ministério da Saúde, a Síndrome de Burnout é resultante de situações que são desgastantes no ambiente laboral, sendo a principal causa da doença o excesso de trabalho. É a expressão do estresse no seu estágio mais avançado, sendo consequência do estresse laboral crônico. Começa com um desânimo e desmotivação, mas pode se tornar uma doença psicossomática, e o trabalhador pode ter que se afastar de suas funções. (WALLAU, 2004)

O estresse é uma forma do corpo se defender a um estímulo aversivo, e possui três fases, segundo os estudos de Hans Selye: a fase de alerta, quando o corpo está diante de um perigo extremo e libera adrenalina; a fase de resistência, quando o corpo reage ao utilizar suas forças para dar uma resposta. Alcançada essa fase, o sinal de alerta pode desaparecer e, enfim, a fase de exaustão, que ocorre quando os sinais de alerta reaparecem e pode chegar a um ponto de irreversibilidade, o que pode levar o indivíduo a óbito. (CHEHAB, 2013)

O estresse pode ter um impacto significativo nas atividades laborais, fazendo com que o indivíduo aumente a taxas de absenteísmo e tenha conflitos nas relações interpessoais. (WALLAU, 2004)

A exposição aos agentes estressores, inclusive o ambiente laboral, está intimamente ligado a deterioração da saúde, que surge quando a exposição é prolongada. No ambiente laboral, o estresse é cada vez mais frequente, e o uso de tecnologias torna o indivíduo mais ansioso e vulnerável aos desafios no ambiente laboral. (WALLAU, 2004)

Assim, para que a saúde do trabalhador seja poupada, é necessário um ambiente livre de agentes potencializadores do estresse, porém,

num mundo regado de tecnologias que transcendem o ambiente laboral, isso dificilmente ocorrerá.

4. DO DANO EXISTENCIAL

Quando a pessoa é admitida como empregada, leva consigo alguns bens jurídicos como a vida, saúde e a capacidade de trabalho, que deverão ser protegidos quando exercida a função para a qual foi contratada. A falta de saúde do trabalhador decorrente de ato ilícito ou de um risco gerado pelas condições de trabalho pode ensejar em responsabilização do empregador por dano. (BARROS, 2016)

O dano ocorre quando um bem jurídico é violado, como por exemplo, o dano a saúde surge quando ocorre a diminuição da capacidade física ou psíquica do trabalhador. O pedido a reparação do dano vem em razão da negligência do empregador de adotar as medidas necessárias das condições de trabalho. O dano pode não ser somente lesão a aptidão laboral, mas também as faculdades culturais, desportivas, religiosas, sexuais, etc. do trabalhador. (BARROS, 2016)

Além dos danos a saúde, o excesso de trabalho pode contribuir para o que indivíduo deixe de usufruir de pequenas coisas da vida que são inerentes a condição humana, entre eles, a realização de sonhos. Uma situação assim, pode ensejar o que é conhecido como dano existencial. (MELO; RODRIGUES, 2018)

O dano existencial é de natureza extrapatrimonial, que significa dizer que é subjetivo e imaterial, e pode ser resultado à ofensa aos projetos de vida e as relações humanas. Os projetos de vida estão vinculados à realização pessoal, que consiste na consumação de objetivos que dão sentido à vida do indivíduo. No que se refere às relações, estão vinculadas as relações sociais e familiares que são essenciais para o desenvolvimento humano. Sendo assim, para que seja considerado dano existencial, deve estar presente o nexo causal entre o evento danoso e o impedimento ao projeto de vida ou a relação. (FROTA, 2013)

O excesso de trabalho pode impedir que o trabalhador realize seus projetos pessoais, podendo variar nas mais diversas situações, como por exemplo, a construção de uma família, a possibilidade de ingressar num

curso superior, etc. Dessa forma, a liberdade de escolha em relação ao próprio destino é comprometida. (MELO; RODRIGUES, 2018)

Além disso, é preciso ressaltar que o dano não se dá apenas quando há violações reiteradas. Um único ato é capaz de ocasioná-lo, como na situação em que o empregador obriga o trabalhador a prestar horas extraordinárias no mesmo dia em que o trabalhador tinha agendado uma reunião importante com a família. (MELO; RODRIGUES, 2018)

Nem sempre uma indenização será suficiente para reparar o dano causado ao trabalhador, que terá suprimido o seu direito a saúde, convivência familiar, diversão, educação ou outras questões particulares. Não é incomum casos de pessoas que foram submetidas a jornadas extensas e com isso acabaram perdendo suas famílias, ou tiveram que interromper alguns projetos de vida. (ALMEIDA; SEVERO, 2016)

O monitoramento constante do empregador por meios telemáticos, bem como a imposição para a realização constante de horas extras, pode ser um facilitador para que o dano ocorra.

5. CONCLUSÃO

Ao analisar o tema, o intuito inicial foi o de demonstrar as consequências da Revolução Informacional do ambiente laborativo. O avanço tecnológico é inevitável, dessa forma, é essencial que os outros campos da vida se adaptem às mudanças que vem surgindo, visto que a legislação tende a demorar no acompanhamento dessas inovações. Infelizmente, no uso de suas atribuições, o empregador inclina-se para usar esse avanço a seu favor, deixando muitas vezes de considerar a vida privada e o direito ao descanso dos trabalhadores.

O direito ao descanso, como restou demonstrado, não abrange somente as horas extraordinárias efetuadas no estabelecimento do empregador, mas também a extensão da jornada através do uso de aparelhos de comunicação móveis, em que o trabalhador é acionado a qualquer horário ou dia da semana e em qualquer lugar. Essa comunicação pode se dar em horários de descanso ou lazer, e a habitualidade pode levar o trabalhador a uma série de danos a saúde.

Já é possível visualizar pequenas mudanças na legislação no cenário internacional, onde estão sendo adotadas medidas a fim de legislar

especificamente sobre o tema, acompanhando as mudanças sociais e tecnológicas.

No Brasil, ainda há um retrocesso, visto que os tribunais tentem a não tratar a violação do direito a desconexão como um ilícito. Outro fato que comprova o retrocesso, foi a flexibilização do trabalho, incluindo o direito a desconexão, com a edição da MP 927 de 2020 para o enfrentamento da pandemia causada pela COVID-19.

Mas o que ainda incomoda é que o excesso de conexão pode sim levar a uma nova forma de escravidão, que é a escravidão digital, porém, parece que há pouca preocupação acerca disso, pois são poucas as abordagens científicas por parte dos doutrinadores acerca do tema. Caminha-se para um abismo, que se não reconhecido e enfrentado, será difícil sair no futuro.

REFERENCIAS

ANATEL, Agência Nacional de Telecomunicações, **Acessos a Telefonia Móvel**, 2015, disponível em: <https://www.anatel.gov.br/dados/destaque-1/270-destaques-smp> acesso em 17/02/2020 às 21:48.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto, **Direito de desconexão nas relações sociais de trabalho,** Editora LTR, 2º edição, São Paulo, 2016

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, **Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho**, 2010, Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/rubia_alvarenga/rubia_alvarenga_monitoramento_correio_eletronico.pdf>, acesso em 16/03/2020 às 15:14

BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de Direito do Trabalho**, Atualizado por Jessé Cláudio Franco de Alencar, 10º Edição, Editora LTR, São Paulo, 2016.

BAUMAN, Zygmunt, **Modernidade Líquida**, Editora Zahar, Rio de Janeiro, 2001

BRASIL, Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, aprova a **Consolidação da Leis de Trabalho,** Disponível em: >http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>, acesso em 15/03/2020 às 17:31.

_____, **Constituição Federal de 1988**, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>, acesso em: 27/05/2020 às 10:48

_____, 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 04/06/2020 às 22:39.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. [site] Disponível em:< https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf >, acesso em 04/05/2020 às 11:36

CASTELLS, Manuel, **A Sociedade Em Rede, Volume I, A Transformação Do Trabalho E Mercado Do Trabalho**, Editora Paz e Terra, 6º edição, Tradução de Roneide Venancio Mtter com a colaboração de Klauss Brandini Gerhardt, São Paulo, 2002

CHEHAB, Gustavo Carvalho, **Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho**, Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 3, jul/set 2013, disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50030/008_chehab.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, acesso em 14/05/2020 ás 16:13

COSENTINO FILHO, Carlo Benito, **O direito do trabalho na revolução informacional e nas Teorias dos movimentos sociais: impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas de trabalho**, Tese de Doutorado, UFPE, 2017

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**, 2016, Boitempo Editorial. Edição do Kindle.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, Editora LTR, 16ª edição, São Paulo, 2017

FROTA, Hidemberg Alves da, **Noções fundamentais sobre o Dano Existencial**, Revista Eletrônica Setembro de 2013, disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95532/2013_frota_hidemberg_nocoes_fundamentais.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, acesso em: 04/06/2020 às 23:35

JAURÉGUIBERRY, Francis**; La déconnexion aux technologies de communication**, 2014, Dans Réseaux 2014/4 (n° 186), pages 15 à 49, Disponível em: < https://www.cairn.info/revue-reseaux-2014-4-page-15.htm?contenu=article>, acesso em 23/04/2020 às 17:35

LEGI FRANCE, **Audience publique du mardi 17 février 2004 N° de pourvoi: 01-45889**, disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007473856>, acesso em 23/04/2020 às 18:36

LEGI FRANCE, LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016, disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000032984268&cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>, acesso em 23/04/2020 às 15:40

MAIOR, Jorge Luiz Souto, **Do Direito à Desconexão do Trabalho**, 2003, disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf, acesso em 14/03/2020 às 01:13.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite, **Direito à Desconexão do Trabalho Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017): Teletrabalho, Novas tecnologias e Dano existencial**, Editora LTR, São Paulo, 2018.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, **Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar**, Disponível em: <https://saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout >, acesso em 17/03/2020 às 14:42.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, **O que é coronavírus?**, Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>, acesso em 04/06/2020 às 22:33

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Pessoa, **Direito do Trabalho** , Editora Atlas, 9ª Edição, São Paulo, 2019

OHCHR, **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>, acesso em 15/03/2020 às 12:48

SABADELL, Ana Lúcia, **Manual de Sociologia Jurídica**, 6ª Edição, Revista dos Tribunais, São Paulo, 2013.

SENNETT, Richard, **A Corrosão do Caráter: Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo**, Tradução de Marcos Santarrita, 14ª Edição, Editora Record, Rio de Janeiro, 2009.

STANDING, Guy, **O Precariado: A nova classe perigosa**, Tradução de Cristina Antunes; Revisão da tradução Rogério Bettoni, 1º edição, Editora Autêntica, 2014.

TEMPOS MODERNOS, Filme, Direção de Charlie Chaplin, duração de 87 minutos, 1936.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **Jurisprudências**, consulta em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> acesso em 05/05/2020 às 16:32.

WALLAU, Sonia Maria de, **Estresse Laboral: o desgaste psíquico no trabalho e a Síndrome de Burnout**, 2004, Revista Gestão e Desenvolvimento, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Pg. 67-75.

A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

Marina Miranda Barbosa

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A proteção da mulher nas relações de trabalho é um tema em evolução constante, considerando que, ainda nos dias atuais, mesmo com toda a modernidade e regramentos antidiscriminatórios que regem o direito do trabalho, as mulheres ainda lutam constantemente por oportunidades e tratamentos isonômicos nas relações trabalhistas.

Diante da atualidade e relevância do tema, cumpre analisar a evolução histórica que fundamenta a realidade da posição da mulher no mercado de trabalho nos dias de hoje, principalmente para entender as bases da discriminação e preconceitos que impedem que recebam os mesmos salários, tenham as mesmas oportunidades e o mesmo protagonismo no âmbito laboral.

A história explica a necessidade de inserir as mulheres em áreas de trabalho que antes não lhes eram possibilitadas, e como essa inserção, embora tenha ficado marcada pela exploração e pela sujeição das operárias a condições laborais degradantes, foi importante para a criação das primeiras regulamentações que visavam melhores condições de trabalho, e para o nascimento do próprio Direito do Trabalho.

Ao longo do tempo, mostrou-se necessário não apenas regulamentar o labor feminino, restringindo determinadas atividades que

não condiziam com a condição de ser mulher, mas também criar formas de inseri-la em pé de igualdade com o gênero oposto, em respeito aos preceitos de igualdade e de vedação à discriminação estampados na Constituição Federal de 1988.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO MUNDIAL

Não obstante a noção de trabalho tenha acompanhado a historia da humanidade pelo menos desde a Idade Antiga, quando predominava a relação escravagista, e durante a Idade Média, durante a qual se sobressaíram os sistemas servis entre senhores feudais e seus servos, considera-se o marco histórico principal para o estudo das relações laborais a Revolução Industrial ocorrida no século XVII, com repercussões principalmente ao longo do século XVIII.

Isso porque, até então, as relações existentes entre "patrão" e "empregado" careciam de elementos essenciais a caracterizar uma relação empregatícia, dentre os quais se destaca a subordinação. Se esta esteve presente em relações laborais pré-industriais, nunca o foi como característica dominante, mas sempre excepcional. Prevalecia, à época, uma sujeição pessoal do trabalhador em relação aos seus superiores, e não a sua efetiva subordinação, o que obstava a formação de uma estrutura hierarquizada e organizada a fomentar o estudo de uma ciência jurídica voltada a esse âmbito (DELGADO, 2017. p. 91-93).

O grande diferencial da relação jurídica surgida em decorrência da Revolução Industrial e dos fatores a ela conectados – o pensamento liberal, o intervencionismo do Estado, as primeiras leis, as construções dogmáticas –, reside na observância do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações laborais existentes nas indústrias, o que modificou consideravelmente o processo de produção de bens no Ocidente, posteriormente gerando efeitos em todo o mundo (NASCIMENTO, 2011 p. 32)

Mauricio Godinho Delgado analisou a importância desse momento histórico para o nascimento do Direito do Trabalho, a fim de defender que este seria produto do capitalismo:

> Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia (DELGADO, 2017. p. 92).

A participação da mulher nas relações trabalhistas foi profundamente tímida até o período industrial. Desde a antiguidade, as mulheres eram vistas como cuidadoras e mantenedoras do lar, enquanto seus maridos eram os provedores. Na maioria das vezes, sua participação laboral ficava praticamente restrita à produção de vestimentas, tosquiando ovelhas e tecendo lã, e ao preparo do pão, na ceifa do trigo. Dentre alguns povos, entretanto, chegaram a participar das guerras, da construção de prédios e até mesmo da tomada de decisões nos conselhos (BARROS, 2016, p. 704-705).

Com o início do medievo, as mulheres continuaram trabalhando na agricultura e na produção de vestimentas, chegando a possuir profissões semelhantes às dos homens nos últimos séculos do período, como escrivãs, médicas e professoras. Vale pontuar que, naquela época, os salários que lhes eram oferecidos não divergiam muito dos oferecidos aos homens, visto que a discriminação de gênero apenas viria a ser predominante nas relações laborais após o século XIV, notadamente durante o Renascimento (BARROS, 2016, p. 704-705).

No período renascentista, as mulheres assumem definitivamente a imagem de "donas de casa", voltando-se essencialmente para as tarefas domésticas. Os homens, que tinham a força braçal e a autoridade sobre o lar, deveriam custear as despesas por meio do trabalho, de forma que, no entendimento da época, não havia motivo para as mulheres trabalharem.

Ocorre que, com a Revolução Industrial, as relações laborais sofreram profundas mudanças, principalmente devido ao crescimento demo-

gráfico, à formação de grandes centros urbanos, e à utilização das máquinas a vapor, que substituíram a mão de obra humana em diversos ofícios.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, o surgimento da sociedade industrial foi determinante nos aspectos econômico, político e jurídico. Isso porque a Revolução Industrial foi o principal fator econômico para a evolução de uma sociedade que expandia cada vez mais a indústria. No aspecto político, o evento impulsionou a transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado Neoliberalista. Por outro lado, a influência jurídica relaciona-se às reivindicações, por parte dos trabalhadores, por melhores condições de trabalho e pela criação de leis que garantissem sua proteção (NASCIMENTO, 2011. p. 44).

Esse período é de suma importância para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Além de o algodão e a lã serem retirados das casas para utilização nas fábricas, passava a prevalecer as relações de trabalho assalariado. Uma vez que a mão de obra feminina, bem como a infantil, eram mais baratas para o detentor dos meios de produção, e que o Estado não intervinha de forma expressiva na economia – laissez-faire, laissez-passer – as indústrias passaram a substituir os trabalhadores homens pelas chamadas "meias-forças" (BARROS, 2016, p. 705). Nas palavras de Marlene Mota Zamariolli:

> A partir do ano de 1980 visualizamos características distintas desde o ano de 1930 com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e economia tanto mundial quanto brasileira em conjunto com uma inflação alta e um processo de recessão econômica a população economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3%, somente no período de 1979 e 1989. Esse aumento foi influenciado significativamente pela continuidade da entrada de mulheres no mercado de trabalho após 1970. Tanto que, ao final dos anos 80, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres (A MULHER…, s.d).

Iniciava, assim, um período marcado pela dura exploração da mão de obra feminina, em condições de trabalho degradantes, chegando as

mulheres a trabalhar até 16 horas por dia, em atividades insalubres, perigosas, e cumprindo obrigações que muitas vezes ultrapassavam suas condições físicas (NASCIMENTO, 2011. p. 39). Não obstante a falta de valorização, o trabalho das mulheres contribuiu fortemente para a formação das sociedades industriais.

A situação viria a se intensificar com o advento das Primeira e Segunda Guerras Mundiais. Nesses períodos, os homens dirigiam-se às frentes de batalha, de forma que as mulheres passaram a assumir os negócios familiares e ganharam maior protagonismo no mercado de trabalho. Além disso, ao voltarem da guerra, muitos homens ficavam impossibilitados de retornar à sua atividade laboral, por haverem sofrido mutilações ou por questões psicológicas, o que fortaleceu o papel das mulheres em atividades anteriormente ocupadas apenas por homens (BALTAR; LEONE, 2008, p. 233-249).

Nesse contexto de fortalecimento das sociedades industriais, com uma maior exploração dos trabalhadores, sem que lhes fossem garantidos direitos básicos de trabalho, surgiram os movimentos operários que acarretariam as primeiras legislações trabalhistas. As demandas por melhores condições laborais fizeram com que o Estado interviesse na economia em prol do bem estar social, e disciplinasse as relações baseado no princípio da dignidade da pessoa.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 705), o trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a ser regulamentada pelos organismos internacionais, com o intuito de uniformizar os custos operacionais. A ação internacional, principalmente por meio das convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, assumiu dois perfis: o primeiro, de caráter tutelar, buscava assistir a mulher durante e após o parto, além de restringir o trabalho da mesma em atividades insalubres, perigosas e penosas, incluído o trabalho noturno nas indústrias, em regimes de horas extras e com pesos. O segundo perfil buscava garantir a igualdade de remuneração, oportunidades e tratamento em relação aos homens.

Cumpre pontuar, contudo, que, muito embora representassem 78,3% da força de trabalho industrial e no setor têxtil, e tivessem participação ativa na luta por melhores condições laborais, as mulheres não

protagonizavam os setores decisórios do movimento, e muitas vezes tinham suas reivindicações menosprezadas (ARAÚJO, 2012, p. 31). O desmerecimento da opinião e da força das operárias nos ambientes de trabalho decorria da noção de que não pertenciam àquele lugar, noção essa que até os dias atuais fundamenta tratamentos discriminatórios.

3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

No Brasil, o trabalho da mulher ganhou maior relevância após as duas Grandes Guerras Mundiais. As primeiras manifestações legislativas, contudo ocorreram ainda na década de 1930, em decorrência da preocupação do então Presidente Getúlio Vargas em organizar os direitos trabalhistas, reestruturar o mercado de trabalho, ampliar postos de trabalhos formais e, assim, diminuir a informalidade e a reduzir as taxas de desemprego (LUZ, s.d).

Em 1932, o Decreto nº 21.417-A dispôs sobre as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Pouco depois, a Constituição Federal de 1934, marcada por ser a primeira a regulamentar o Direito do Trabalho no Brasil, tratou da proteção da mulher no ambiente laboral, proibindo a discriminação de gênero em relação aos salários e o trabalho feminino em condições insalubres, prevendo o repouso semanal remunerado para a gestante e serviços de amparo à maternidade (SOARES; DA FONSECA, 2017, p. 122-123).

Nessa época, o trabalho feminino ainda era incipiente. Apenas 10% das mulheres trabalhavam; 84,1% eram donas de casa ou estudavam e 5,9% das mulheres não tinham qualquer tipo de ocupação. Além disso, apenas 14,7% da população economicamente ativa eram mulheres. Surgem, assim, os movimentos feministas, a fim de fortalecer a luta das mulheres pelos seus direitos, revelando o caráter político da opressão e colocando a mulher no espaço público (LUZ, s.d).

O movimento feminista foi – e ainda é – relevante para a independência da mulher em todos os âmbitos sociais, mas especialmente para a sua participação no mercado de trabalho, pois foi responsável pela regulamentação e positivação de diversos direitos antes não observados,

o que contribuiu para dar visibilidade à luta feminista e, consequentemente, reduzir as discriminações de gênero.

Não obstante, apenas com a Constituição Federal de 1988 proibiu-se, de fato, a desigualdade de gênero no direito brasileiro. A Carta Cidadã tem fundamental importância para o estudo da inserção da mulher no mercado de trabalho, uma vez que determinou o tratamento igualitário entre homens e mulheres em direitos e obrigações, a proteção do mercado de trabalho da mulher, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, dentre diversas outras normas protetivas. Além disso, ainda revogou os dispositivos infraconstitucionais que iam de encontro a esses preceitos. Destaca-se o papel das mulheres nesse momento:

> Na avaliação do movimento de mulheres, um momento destacado na defesa dos direitos humanos das mulheres foi a articulação desenvolvida ao longo do período pré-1988, visando à obtenção de conquistas no âmbito constitucional. Esse processo culminou na elaboração da *Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes*, que contemplava as principais reivindicações do movimento de mulheres, a partir de ampla discussão e debate nacional. Em razão da competente articulação do movimento durante os trabalhos constituintes, o resultado foi a incorporação da maioria significativa das reivindicações formuladas pelas mulheres no texto constitucional de 1988 (IKAWA; PIOVESAN, 2009, p. 164).

Como exemplo de dispositivos discriminatórios que foram revogados pela Constituição Cidadã, pode-se citar a absurda previsão do texto original da Consolidação das Leis Trabalhistas, de 1943, de que o marido estava autorizado a pleitear a rescisão do contrato de trabalho quando a sua continuação fosse suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher, ou, ainda, a vedação das mulheres ao labor em horário noturno, o que as impedia o acesso a diversos postos de trabalho.

A partir de então, as mulheres vêm perdendo cada vez mais a imagem de mantenedoras do lar, para ganhar protagonismo em funções

trabalhistas nas quais, até a promulgação da Constituição vigente, sequer era permitido que trabalhassem. Muito embora a luta por uma igualdade material de tratamento entre os gêneros seja, ainda hoje, necessária, não se pode olvidar a importância da Carta Maior para a conquista de direitos isonômicos na seara trabalhista.

4. IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

As primeiras disposições legislativas protetivas ao labor feminino surgiram num período em que a atuação das mulheres nos ambientes laborais era marcada por inúmeros preconceitos e, na maioria das vezes, se limitava a posições de baixo grau hierárquico. Nesse contexto, pouca foi a preocupação em de fato fomentar a inserção das mulheres no mercado de trabalho em nível de competitividade com os homens, buscando-se, tão somente, impedir que trabalhassem em determinadas condições, que, supostamente, desrespeitavam suas características físicas, biológicas e sociais.

As mulheres, que até então reclamavam a quantidade de horas expostas a agentes insalubres e perigosos, ou o perigo de trabalharem durante o período noturno, passaram a ser restringidas ao trabalho nessas condições. O efeito disso, como deveria ter sido previsto, foi que os empregadores passaram a preferir contratar homens, que não possuíam tais restrições, de forma que, novamente, a mulher foi sendo excluída do mercado de trabalho.

Cresceu, assim, a preocupação em criar normas que protegessem as mulheres de determinados fatores negativos, mas, ao mesmo tempo, fomentassem medidas que tornassem atrativa sua contratação. É indiscutível que as mulheres precisam de uma proteção maior do legislador trabalhista, seja por suas condições de força corporal, seja pelo fato da possibilidade de engravidarem. Tais características, contudo, não podem refletir para afastá-las do mercado, aumentando ainda mais a discrepância existente entre elas e os homens no âmbito trabalhista. Sobre o tema, ensina Amauri Mascaro Nascimento que existem dois fundamentos principais que justificam a intervenção do direito no trabalho feminino:

> 1) *Fundamento fisiológico*: a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado; 2) *Fundamento social*: interessa à sociedade a defesa da família, daí por que o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido, de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais (NASCIMENTO, 2011, p. 910).

Assim, busca-se atingir um ordenamento jurídico pautado na igualdade material de oportunidades de trabalho para homens e mulheres, o que apenas será possível se consideradas as peculiaridades do sexo feminino, limitando certas condições de trabalho, mas sem ampliar essa limitação a níveis que ocasionem a discriminação de gênero.

Em termos objetivos, para Sérgio Pinto Martins, isso significa limitar as medidas paternalistas ao período de gravidez, após o parto e de amamentação, além de abranger certas situações peculiares à mulher, como sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos. Qualquer medida além disso configura discriminação (MARTINS, 2007, p. 587).

Quanto à maternidade, sustenta Gustavo Filipe Barbosa Garcia que é relevante para toda a sociedade que a mulher tenha o seu filho em condições favoráveis, bem como possa criá-lo da melhor forma, de maneira que a legislação trabalhista e previdenciária deve estabelecer normas que assegurem os referidos objetivos, ao passo que defende, para evitar a preterição da mulher na contratação, que o encargo da remuneração referente ao período de licença-maternidade não pode recair sobre o empregador, mas sobre a previdência (GARCIA, 2017, p. 602).

Nesse sentido, a legislação trabalhista precisou adequar-se aos novos parâmetros de proteção ao trabalho da mulher, o que se evidencia, por exemplo, na redação do parágrafo único do artigo 377-A da CLT, que prevê a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a

formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Corroborando com esse entendimento, Eneida Melo Correia de Araújo afirma que o fato de existir uma "essência feminina" não justifica atos de opressão sobre a mulher, mas devem-se observar as diferenças entre os gêneros para criar uma "discriminação positiva" (ARAÚJO, 2013, p. 02). Ela explica que a própria inserção da mulher no mercado de trabalho é marcada pela luta por igualdade, e esta apenas existe se determinados grupos de pessoas receberem um tratamento mais favorável que outros. E acrescenta:

> Esses matizes contêm incomensurável importância para uma nação, na medida em que está sendo resguardado bem fundamental, de índole constitucional: a integridade física, psicológica, moral e cultural da mulher. É que não se deve olvidar – em nenhuma circunstância – o papel social e político da mulher perante a família e o Estado; e a democracia não se efetiva sem o equilíbrio necessário a esses planos de vida do ser humano (ARAÚJO, 2013, p. 07).

Hoje, os efeitos decorrentes desse longo período de subjugamento ainda são sentidos pelas mulheres trabalhadoras. De acordo com estudos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatistica – IBGE em 2018, as mulheres trabalham, em média, três horas por semana a mais do que os homens, combinando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas. Mesmo assim, e ainda contando com um nível educacional mais alto, elas ganham, em média, 76,5% do rendimento dos homens (PERET, s.d).

Desta forma, pode-se concluir que a idéia de igualdade material admite a concessão de medidas mais protetivas às mulheres do que aos homens, considerando peculiaridades que lhe são inerentes, como a maternidade, a lactação e a força corporal. Tais tutelas, contudo, não podem ultrapassar os limites do razoável, ou acarretarão efeito não pretendido: ao invés de proteger as mulheres no ambiente de trabalho, as afastarão dele.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A luta das mulheres por melhores condições de trabalho, como visto, ficou marcada por períodos de exploração, discriminação, desigualdade e subjugamento. Não obstante, inúmeros foram os direitos conquistados ao longo dos séculos para atenuar tais mazelas, ainda que até hoje não tenham sido erradicadas do dia a dia da mulher trabalhadora.

O fato é que, atualmente, a noção de que a função da mulher é cuidar do lar e dedicar-se a atividades domésticas não mais predomina nas sociedades contemporâneas. Hoje, as mulheres não só estão inseridas no mercado de trabalho, como ocupam papéis de protagonismo nunca antes vivenciados na história. E tal estruturação laboral apenas demonstra que são extremamente competentes para exercer as mais diversas funções, e, se antes não o faziam, era simplesmente devido ao modelo patriarcal e conservador em que se inseriam as gerações passadas.

Não se pode olvidar, contudo, que a luta é constante e necessária, uma vez que, ainda que o ordenamento jurídico cada vez mais se paute em modelos isonômicos entre os gêneros, a realidade é que, na prática, ainda estamos longe de vivenciar uma igualdade material nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações**. São Paulo. 2012.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **O trabalho da mulher e o princípio da igualdade**, 2013.

BALTAR, P.; LEONE, E. T. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. *In:* **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008, apud BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. Disponível em < https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>, Acesso em: 29/09/2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia. **Feminismo, Direitos Humanos e Constituição**. In: *Filosofia e Teoria Constitucional Contemporânea.* Rio de janeiro: Lumen Juris, 2009.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em <https://monografias.brasilescola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm#sdfootnote75anc>. Acesso em: 14/07/2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NACIMENTO, 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.

PERET, Eduardo**. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem.** Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em 14/07/2020.

SOARES, Fernanda Heloisa Macedo; MARCARI, Elisangela; DA FONSECA, Josimar Rodrigo. A evolução dos direitos trabalhistas das mulheres sob o prisma dos limites da flexibilização no Direito do Trabalho. *In:* **Científic@-Multidisciplinary Journal**, v. 4, n. 2, 2017.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. **A Mulher na Política**. Disponível em <www.portal.santos.sp.gov.br> Acesso em 08 de setembro de 2012, apud. BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. Disponível em < https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>, Acesso em: 29/09/2019.

A SAÚDE ONDE HOUVER VIDA HUMANA: A PRESENÇA DAS FORÇAS ARMADAS NA PROMOÇÃO DO DIREITO À SAÚDE

Cristiane Carvalho Silva Cardoso [75]
Gracieli Sampaio Martinez[76]
Helenita Gurgel do Amaral Valente [77]
Silvana do Valle Leone [78]

RESUMO

O presente trabalho foi realizado com apoio da Fundação Universitária Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/MEC – campus Pantanal. A relevância do estudo está em divulgar um trabalho acadêmico que possibilite gerar conhecimento sobre o apoio das Forças Armadas (FA) em serviços de atenção básica à saúde, em regiões de difícil acesso, inóspitas, carentes e distantes dos grandes centros, diminuindo as consequências prejudiciais da judicialização à saúde e acima de tudo preservando a dignidade da pessoa humana. Os artigos 6 e 196 da Constituição Federal

75 Mestre do Programa de Mestrado em Estudos Fronteiriços – UFMS – Campus Pantanal. E-mail: crykardoso@gmail.com

76 Oficial da Marinha do Brasil – Marinha do Brasil. E-mail: garupa.g@gmail.com

77 Oficial da Marinha do Brasil – Marinha do Brasil. E-mail: helenitagurgel@gmail.com

78 Mestranda do Programa de Mestrado em Estudos Fronteiriços – UFMS – Campus Pantanal. E-mail: silvanadovalleleone@hotmail.com

(1988) preconizam o direito à saúde para todos e estabelecem como um dever do Estado, a obrigação de ofertar condições mínimas para garantir aos indivíduos o exercício e usufruto desse direito. É fato, que o sistema de saúde no Brasil, ainda não é capaz de atender de forma satisfatória a população brasileira devido à fragilidade das políticas públicas existentes e as dificuldades de financiamento e gestão.

Nessa direção, o Judiciário acaba sendo a única alternativa de muitas pessoas para obtenção de medicamento ou tratamento. Portanto, o que deveria ser uma exceção é cada vez mais frequente, porque as pessoas precisam recorrer à justiça para ter seu direito atendido. Cabe mencionar, que a Carta Magna prevê praticamente todos os Direitos Humanos fundamentais no texto constitucional, de forma que as ameaças à sua proteção podem perfeitamente ser conduzidas à última instância no Judiciário. Nessa prerrogativa, as Forças Armadas (FA) concorrem no sentido de se fazer presente no atendimento básico à saúde, principalmente em regiões onde, muitas veze, são a única instituição representante do Estado Nacional.

Palavras-chave: Saúde, Direitos Humanos, Forças Armadas.

INTRODUÇÃO

O Direito à saúde, em face da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), dos preceitos da Organização Mundial de Saúde (OMS) e de todo ordenamento jurídico brasileiro se faz relevante quando se pode garantir o direito à vida, a partir da preservação do direito fundamental que é a Saúde. Nesse sentido, o ideal é buscar soluções que demandem um trabalho conjunto de vários atores no processo, a fim de que, no futuro, a judicialização dessa prerrogativa não seja mais necessária. No Brasil, o Ministério da Saúde é o órgão federal responsável pela gestão e manutenção da saúde pública. E o atendimento no tocante ao cuidado, assistência e segurança dos pacientes é instituído pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

A Lei nº 8.080 (1990) foi estabelecida para promover condições para a proteção e recuperação da saúde do indivíduo e prover meios para o pleno exercício e formulação de políticas públicas na saúde. A

legislação é clara, no sentido de que o acesso ao bom atendimento à saúde deve ser realizado de forma igualitária e universal, como condição plena de bem-estar físico, mental, social, humanizado e acolhedor. Os órgãos federais, estaduais e municipais são os responsáveis pela aquisição de medicamentos e equipamentos, ações integradas, assistenciais e preventivas de vigilância sanitária, epidemiológica, saúde do trabalhador, farmacêutica e saneamento básico, assim como, pela aplicação de recursos orçamentários e promoção de políticas públicas de saúde.

Segundo Costa (2011), o SUS tem como princípio fundamental a equidade, que tem relação direta com a igualdade e justiça social. Esse sistema leva em consideração as necessidades da população, a diversidade, as diferentes condições de vida e as questões atinentes a discriminação social, e ainda reafirma a garantia do direito para os grupos vulneráveis, apesar das desigualdades sociais existentes.

Observe-se que apesar das políticas públicas de saúde serem pautadas na preservação da dignidade da pessoa humana, ainda assim, se mostra incapaz de oferecer um serviço de qualidade para população brasileira, principalmente para os grupos mais vulneráveis ou geograficamente isolados, onde a diferença reconhece a desigualdade social enraizada na sociedade. Este artigo tem como objetivo apresentar a atuação do Ministério da Defesa, por meio das Forças Armadas, em medidas para proteção e promoção do exercício do direito à saúde, preenchendo lacunas de serviços médicos em regiões inóspitas, carentes e distantes dos grandes centros urbanos e da preocupação do poder público.

OBJETIVO

O objetivo principal deste artigo é demonstrar que as Forças Armadas, também atuam na preservação do Direitos Humanos, além da garantia da Soberania Nacional. E de que forma a proteção do Direito à Saúde faz parte das ações de cunho social do Ministério da Defesa.

METODOLOGIA

Segundo Gil (2007), as pesquisas envolvem o levantamento bibliográfico, em forma de pesquisa bibliográfico com base em material

já elaborado, constituído de artigos, livros e publicações, impressos especializados e sites, além da Pesquisa Documental que é muito parecida com a Bibliográfica. A diferença entre elas é natureza das fontes, porque se valem de documentos que ainda não sofreram um tratamento analítico.

Este trabalho tem como embasamento legal a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Constituição Federal – CF (1988), a Política Nacional de Defesa-PND (2016), as Políticas de Saúde pública, além de artigos, periódicos e publicações em sites que retratam assuntos sobre essas temáticas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Política Nacional de Defesa-PND (2016) destaca a importância de geopolítica e estratégica do Brasil, além da questão ambiental, que ainda permanece como uma das preocupações da humanidade. O Brasil é detentor de biodiversidade e reserva de recursos naturais, o que torna a Amazônia um patrimônio nacional e uma cobiça internacional.

Segundo Couto (2007), o assunto Defesa Nacional ainda não é contemplado como uma temática relevante para a sociedade brasileira. O objetivo do PND (2016) é conscientizar a população dos assuntos de Defesa do país e demonstrar que as FA visam garantir a presença do Estado Brasileiro, sobretudo na Faixa de Fronteiras e no extremo norte do País.

Portanto, quando o Ministério da Defesa leva saúde onde há vida humana está salvaguardando os direitos humanos, proporcionando legitimidade e credibilidade institucional às Forças Armadas, reforçando a colaboração e a confiança nas atividades de cunho social desenvolvidas pelas Organizações Militares (OM), a favor de uma parcela da sociedade considerada excluída e em condições vulneráveis.

Embora, seja uma função atípica da sua missão constitucional, essas atividades tem demandado e exigido dos militares um contato direto com a comunidade local e um esforço humanitário, na qual o Brasil categorizou em tratados internacionais e na própria Constitui-

ção Federal (1988), constituindo-se um importante vetor de integração nacional entre as FA e a sociedade brasileira.

Segundo Santos (1999), o Brasil, como país signatário de tratados e acordos internacionais relacionados aos Direitos Humanos, buscou através de suas políticas públicas articular ações que aplicassem dispositivos a favor do acesso aos direitos sociais como: educação, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados e saúde, todos instituídos na Constituição Federal (1988). A Saúde está interligada ao direito à vida, e é uma garantia de todo cidadão e uma obrigação do Estado. Trata-se de um direito fundamental erguido à categoria de Direito Humano.

Segundo GONZÁLEZ (1994), durante os governos democráticos muitos avanços foram conquistados sobre Direitos Humanos: Comissão de Direitos Humanos na Câmara dos Deputados, Programa Nacional de Direitos Humanos, Conselho Nacional de Combate à Discriminação, Secretaria do Estado dos Direitos à Mulher do Ministério da Justiça, Programa Fome Zero e Bolsa Família, Secretaria Especial de Política de Promoção da Igualdade Racial, Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, Lei Maria da Penha, dentre outros.

As iniciativas das Forças Armadas quanto ao Direito à Saúde, apoiam-se em campanhas de vacinação, assistência médico-odontológica durante as ações cívicos sociais (ACISO), doação de sangue à entidade local, participação em operações de apoio humanitário no exterior, dentre outros. A Marinha do Brasil (MB) mantém Navios Hospitalares em ações esporádicas, conhecidos como "Navios da Esperança".

São embarcações que visam proporcionar o atendimento médico às comunidades de difícil acesso, por estarem localizadas em vias navegáveis e muito distantes dos pequenos centros regionais. Possibilitando a universalização da saúde em locais, onde não há Postos de Atendimentos Médicos de órgãos públicos de saúde, e onde só os Navios de Assistência Hospitalar da Marinha do Brasil conseguem chegar. Otimizando custos do orçamento da união e empregando uma estrutu-

ra de saúde versátil com capacidade de empregar ações voltadas para melhoria da qualidade de vida dos brasileiros que vivem nessas áreas de riscos.

Os Navios-Patrulhas Fluviais Brasileiros já realizam atendimento médico-hospitalar há muito tempo, por meio das ACISOS. Mas em 1984, o Governo do Presidente João Baptista de Oliveira Figueiredo autorizou a construção de dois navios de assistência hospitalar pelo Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro: O Navio Assistência Hospitalar Oswaldo Cruz e o Navio de Assistência Hospitalar Carlos Chagas, ambos incorporados à Flotilha do Amazonas. Anos depois foi incorporado o Navio de Assistência Hospitalar "Dr. Montenegro e o Navio de Assistência Hospitalar "Soares de Meirelles", totalizando quatro (04) navios de assistência hospitalar subordinados ao Comando do Nono Distrito Naval, localizado na cidade de Manaus-AM e somente um (01) navio conhecido como Navio Hospitalar "Tenente Maximiniano" no Comando do Sexto Distrito Naval, na cidade de Ladário em Mato Grosso do Sul – MS.

São embarcações pertencentes e tripuladas pela Marinha do Brasil, que atuam na medicina preventiva, com ênfase em imunizações, identificação e controle de patologias endêmicas e transmissíveis, realizando palestras sobre orientações para gestantes, higiene corporal e bucal, hábitos alimentares, além da destinação dos dejetos caseiros visando à preservação ambiental. Sua estrutura física comporta equipamentos de saúde, ambulatórios médicos e odontológicos, enfermarias e farmácia, além das acomodações para equipes do Corpo de Saúde da Marinha do Brasil. As lanchas e helicópteros são empregados para remoção de pacientes que necessitam de cirurgias.

As viagens são programadas no ano anterior, a fim de subsidiar as despesas para manutenção e funcionamento para atendimento à população ribeirinha. Essas áreas visitadas são conhecidas como Pólos de Saúde, onde os pacientes atendidos possuem seus registros médicos. O retorno para atendimento médico desses cidadãos dependerá do regime de cheias e vazantes dos rios, grau de acesso da população aos serviços de saúde, distância da região, problemas de saneamento básico, risco de eclosão de epidemias, dentre outros.

Os Navios atuam na Região Norte nos estados do Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia e Roraima e na Região Centro-Oeste nos estados de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, na área do Pantanal, atendendo à população carente e indígena, conhecida como população ribeirinha. Em algumas regiões do Território Brasileiro, esses navios atuam em ações de assistência cívico-social (ACISO). Além dos atendimentos à saúde, há uma equipe de especialistas em segurança da navegação que realiza palestras para prevenção de acidentes, legalização de embarcações dos ribeirinhos visando uma navegação segura ao utilizar o transporte aquaviário.

A seguir apresentaremos um breve resumo dos Navios de Assistência Hospitalar sob a égide da Marinha do Brasil:

Figura 1: Navio de Assistência Hospitalar "Osvaldo Cruz" - **U18**

Fonte: https://www.marinha.mil.br/com9dn/omsubordinadas_comflotam

Segundo a Revista Marítima (1999), em 1984, o Navio de Assistência Hospitalar "Osvaldo Cruz" foi lançado no mar e foi adaptado para cumprir a função de hospital flutuante, com consultórios médicos e odontológicos, com uma equipe integrada por médicos, dentistas e enfermeiros.

O Navio recebeu o nome do médico sanitarista Oswaldo Cruz, pioneiro no estudo de moléstias tropicais e de medicina experimental no Brasil, que participou na erradicação da Febre Amarela e varíola, do combate ao surto de peste bubônica e da organização de grupos para

eliminar os focos de insetos transmissores. A Fundação Osvaldo Cruz, localizada na cidade do Rio de Janeiro, também recebeu o seu nome em reconhecimento ao seu trabalho.

O mascote do navio é o peixe Candiru, um peixe de água doce encontrado em toda região amazônica, que é considerado pelos pescadores da região, como o peixe mais temido na localidade, até mais que a piranha.

O navio possui alto percentual de nacionalização e conta com duas lanchas para transporte: uma para uso da tripulação e a outra para atendimento médico em situações de risco de vida. A embarcação tem 34 anos de existência e suas ações tem contribuído para diminuir a situação precária da população ribeirinha da região amazônica.

Já participou do combate à Malária, atuou em ações conjuntas nos Estados do Pará e Rondônia, realizou ações na prevenção da cólera no trecho São Paulo de Oliveira-Tabatinga e nas operações conjuntas de Assistência Hospitalar (ASSHOP) com a Marinha de outros países da América do Sul, e por fim cooperou na Operação Ágata, ação coordenada pelo Ministério da Defesa, que conta com a participação das três Forças Armadas e outros órgãos federais com o objetivos de combater crimes transfronteiriços e ambientais na faixa de fronteira.

Figura 2: Navio de Assistência Hospitalar "Carlos Chagas" - **U19**

Fonte: https://www.naval.com.br/ngb/C/C057/C057-f14.jpg

Esse navio recebeu o nome de Carlos Chagas, um médico que foi à Amazônia para estudar problemas médicos-sanitários da região e que viveu parte de sua vida estudando as patologias na região amazônica, vindo a falecer com apenas 56 anos, vítima de malária. O navio foi incorporado em março de 2015 ao Comando da Flotilha do Comando do Nono Distrito Naval, na cidade de Manaus e no mês de abril do mesmo ano já havia realizado 1000 atendimentos médicos. O mascote do navio é o peixe-boi da Amazônia.

Figura 3: Navio de Assistência Hospitalar "Dr. Montenegro – **U16**

Fonte: https://www.marinha.mil.br/com9dn/omsubordinadas_comflotam

O navio foi incorporado na MB no ano de 2000, a partir de um contrato de cessão de uso celebrado entre o Ministério da Saúde e o Estado do Acre. A primeira comissão durou em torno de 4 meses. Também, atuou em diversos Pólos de Saúde com destaque para as comunidades localizadas nas regiões da Amazonas, Tapajós, Madeira, Acre, Solimões, Javari, Xingú, Marajó, Tocantins, dentre outros.

O mascote do navio é o Tracajá do Juruá, apelido carinhoso devido ao grande período de navegação no rio Juruá e o seu formato de caixote e baixa velocidade. O nome escolhido para o Navio foi "Doutor Montenegro", em homenagem ao médico Manuel Braga Montenegro, que se formou na primeira turma da Faculdade de Ciências Médicas de Belo Horizonte, no Estado de Minas Gerais. Homem de

natureza simples, que prestou assistência às pessoas contaminadas pela Hanseníase, prestando serviços relevantes como profissional em comunidades isoladas nos rios. Faleceu com 91 anos na cidade Cruzeiro do Sul, no Estado do Acre.

Figura 4: Navio de Assistência Hospitalar "Soares de Meirelles" – **U21**

Fonte: https://www.marinha.mil.br/com9dn/omsubordinadas_comflotam

Era uma antiga embarcação de transporte de passageiros. Foi incorporado em 2010 à Marinha do Brasil, para juntamente com os NAsH "Osvaldo Cruz", "Carlos Chagas" e "Doutor Montenegro" realizarem assistência médica-odontológica, ações cívicos sociais (ACISO), operações humanitárias e apoio as catástrofes naturais às populações ribeirinhas, no interior do Amazonas, Amapá e Pará.

O navio transporta militares do Corpo de Fuzileiro Navais e comporta duas (02) lanchas. Possui consultório médico, odontológico e farmácia. O navio homenageou o Médico-Cirurgião Joaquim Cândido Soares de Meirelles, conhecido como "Doutor Soares de Meirelles", patrono do Corpo de Saúde da Marinha do Brasil, um dos fundadores da Academia Nacional de Medicina e membro da Academia Brasileira de Medicina Militar e do Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro. Faleceu em 1868 aos 71 anos na cidade do Rio de Janeiro-RJ.

Figura 5: Navio de Assistência Hospitalar "Tenente Maximiano" – U28

Fonte: ttps://www.marinha.mil.br/noticias/nash-tenente-maximiano-inicia-asshop--do-ano-de-2017

O navio realiza ações de assistência hospitalar no Rio Paraguai. O Navio foi incorporado na Flotilha do Mato Grosso do Comando do Sexto Distrito Naval em 2009. Antes de ser empregado como meio operacional na Marinha do Brasil, era empregado em atividades de turismo e pesca. O seu papel é levar saúde e cidadania a muitos cidadãos brasileiros da região do Pantanal do Mato Grosso e Mato Grosso do Sul que devido as cheias das águas do rio não tem como se deslocar para cidade em busca de atendimento médico. Apoia à vacinação da população ribeirinha residente nas proximidades e como função secundária realiza operações de socorro em apoio a Defesa Civil.

O navio homenageou o 1º. Tenente o Primeiro-Tenente Maximiniano José dos Santos, um pernambucano que ingressou na Marinha do Brasil em 1913 e que esteve presente na 1ª. e 2ª. Guerra Mundial, além da Revolução Constitucionalista. Viveu grande parte da sua vida no Pantanal, onde veio a falecer em 2006 com 113 anos.

As ações de saúde vinculadas ao Exército Brasileiro (EB) estão presente de norte ao Sul do Brasil, provendo apoio à população brasileira. Os profissionais de Saúde reforçam atendimento à população indígena no extremo norte do país próximas às fronteiras com o Brasil, com atendimentos médicos e entrega de cestas básicas. Atua no apoio às atividades de Defesa Civil, ações de socorro e assistência às vítimas de desastres naturais nas áreas de fronteira atendendo as

comunidades do entorno, em especial as comunidades indígenas e ribeirinhas.

O EB também presta apoio e assistência à população contra a propagação das doenças transmissíveis através de campanhas de conscientização, com orientações e entrega de panfletos informativos sobre as doenças. Participa de campanha de vacinação antirrábica de cães e gatos, promove palestras de prevenção da violência doméstica contra a mulher e uso de drogas, além do apoio indispensável na instalação de Hospitais Campanhas em regiões onde se fizerem necessária.

Dentre as principais ações da Força Aérea Brasileira (FAB) estão as chamadas Ações Cívico-Sociais (ACISOS), onde apoiam comunidades nas áreas de assistência médica, sanitária, educacional e de infraestrutura, por meio de deslocamento aéreo de profissionais da saúde, medicamentos e equipamentos e também, por meio da Evacuação Aero Médica (EVAM), que emprega helicópteros em conjunto com o Corpo de Bombeiros em locais onde o acesso é difícil ou inviável via terrestre e em caso de comprovada emergência.

Proteger a população brasileira é uma das funções principais das Forças Armadas. Nesse contexto, o Ministério da Defesa juntamente com a Marinha do Brasil, o Exército Brasileiro e a Força Aérea Brasileira atuam juntos em ações que envolvam a execução das mais diversas atividades em prol da saúde da população brasileira, cobrindo praticamente todo o território nacional, porque reúnem militares das três Forças Singulares que desenvolvem esforços no cumprimento de suas missões constitucionais.

CONCLUSÃO

Ao longo deste artigo objetivou-se estabelecer uma interface entre a importância das ações voltadas para o cumprimento do Direito Humano no tocante ao Direito à Saúde e o papel das Forças Armadas quanto ao apoio no atendimento básico à saúde, seja por um Navio de Assistência Hospitalar, um transporte aéreo de medicamentos, equipamentos e profissionais de saúde ou pela simples participação nas mais diversas campanhas de saúde voltada para população brasileira. Diante

destas reflexões iniciais, podemos dizer que a atuação das Forças Armadas no âmbito da prevenção à saúde das pessoas que vivem distantes dos grandes centros, se coloca como uma alternativa essencial para o enfrentamento das dificuldades do atendimento básico à saúde da pessoa humana, que tem sido alvo de constante sucateamento.

Neste sentido, a saúde da população em geral e da população ribeirinha ou as que vivem distantes dos grandes centros requerem atenção especial. Tal empreitada nem sempre é garantida pelos órgãos públicos, mas através da participação de ações de cunho social de outros órgãos governamentais, neste caso do Exército Brasileiro, da Marinha do Brasil e a da Força Aérea Brasileira, que constituem as Forças Armadas do Brasil, que por vezes representam a única instituição em alguma região do Território Brasileiro a garantir o atendimento e tratamento médico diante dos desafios a serem superados, salvaguardando os interesses nacionais, quanto aos desenvolvimento e bem estar social.

Sabemos que nada se constrói apenas pelo presente e que para se assegurar as condições para o futuro, devemos debater os desafios que estão sendo colocados. O Ministério da Defesa tem como compromisso prestar apoio à comunidade regional preservando a dignidade da pessoa humana. Portanto, ao retratar o tema Direitos Humanos tornou-se uma oportunidade de democratizar a divulgação de uma iniciativa de caráter social realizada pelas Forças Armadas há muito tempo, para uma população carente, que vive muitas vezes em casas construídas sobre troncos de árvores, sem sistema de água e esgoto e sem acesso aos seus direitos sociais, dentre eles a saúde e a educação, e que parte da sociedade brasileira desconhece ou se manifesta surpreso. Por fim, também é uma maneira de conscientizar aos cidadãos sobre sua responsabilidade de conhecer e discutir assuntos ligados à Defesa Nacional.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília-DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto 5.484, de 30 de junho de 2005.**Aprova a Política de Defesa Nacional, e dá outras providências.** Brasília, DF,

30 jun. 2005. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2006/2005/Decreto/D5484.htm>. Acesso em: 03 jun 2020.

Costa AM. **Promoção de Equidade em saúde para a população negra**. *Boletim do Instituto de Saúde* 2011; 13(2):100-106.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. Ed. São Paulo. Editora Atlas, 2007.

GONZÁLEZ, Rodrigo Stumpf. **Direitos Humanos e Democracia na Transição Brasileira: CNBB, OAB e Anistia Internacional.** 1994. 230 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Programa de Pós-graduação em Ciência Política, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, [1994].

_____. **Judicialização da saúde coloca ao STJ o desafio de ponderar demandas individuais e coletivas**. Superior Tribunal de Justiça, Sala de Notícias, Especial, 04 abr. 2010. Disponível em http://www.stj.jus.br/portal_stj/publicacao/engine.wsp?tmp.area=398& tmp.texto=96562. Acesso em 15 jun. 2011.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana.** São Paulo: Celso Bastos, 1999.

_____. *Lei n° 8.080/1990 (Lei Orgânica do SUS).* 1990.

Revista Marítima Brasileira, Rio de Janeiro, n. º 4/6, abr/jun 1999. **Navios de Assistência Hospitalar** da Marinha do Brasil - www.asshop.mar.mil.br

Navios de Assistência Hospitalar "Oswaldo Cruz" e "Carlos Chagas" Disponível em: https://www.marinha.mil.br/comflotam/node/27. Acesso em: 10 jul. 2020.

Navio de Assistência Hospitalar Doutor Montenegro. Disponível em: https://www.marinha.mil.br/comflotam/node/28. Acesso em: 10 jul. 2020.

Navio de Assistência Hospitalar Soares de Meirelles. Disponível em: https://www.marinha.mil.br/comflotam/node/29. Acesso em 10 jul.2020

Navio de Assistência Hospitalar Tenente Maximiniano. Disponível em: https://www.naval.com.br/ngb/T/T075/T075.html. Acesso em 10 jul.2020

RESUMOS

SISTEMA CARCERÁRIO EM MEIO A PANDEMIA DE COVID-19

Julia Perito Alfredo
Lucas Lerro

Resumo

O objetivo desse estudo é retratar a realidade do sistema carcerário na pandemia do COVID-19, com base em dados que relatam a falta de preocupação de diversos países a respeito da situação em que se encontram os detentos. Foi estudado suas atitudes diante de tal problema, e mostrando quais medidas de contenção estão tomando para obterem resultados melhores no controle do vírus. Diante das informações pesquisadas e coletadas, foi possível ver a alta taxa de superlotação de prisões, relatando muitos casos de COVID-19 entre os detentos e funcionários dos estabelecimentos, por motivos óbvios de incapacidade de distanciamento social considerando o ambiente carcerário, além da falta ou precariedade da higiene nos locais de detenção. Ademais, há exemplos de prisioneiros de diversos países exigindo liberdade por medo de serem infectados, relatando falta de cuidados do governo para com o meio carcerário e a incapacidade de tomarem medidas para amenizar a situação. Esse estudo busca encontrar uma medida de contenção eficiente contra a disseminação do novo vírus, relatando estudos reais feitos em locais gravemente afetados pela pandemia. Foi concluído que estabelecimentos superlotados têm direta ligação com o numero de pessoas infectadas, pois ocorre uma dificuldade de manter um distancia-

mento social adequado, e uma higienização não ideal segundo as regras da Organização Mundial da Saúde.

Palavras-chave
Sistema carcerário; Higienização; COVID-19; Condições Básicas

Introdução

No dia 1 de dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China, foi identificado um vírus, o SARS-CoV-2, uma semana depois, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam descoberto um novo tipo de corona vírus no mundo, que teve seu primeiro caso confirmado em 31 de dezembro do mesmo ano, surgindo a partir deste ponto, a pandemia de COVID-19. Até o dia 22 de julho de 2020 foram confirmados 8 860 331 casos no mundo, além de 465 740 mortes relacionadas com a doença. As pessoas que se encontram em sistemas carcerários e outros locais de detenção, quando comparadas com a população livre em geral, são mais vulneráveis ao surto de corona vírus, elas possuem desvantagens por viverem juntas em condições de confinamento durante períodos prolongados. Quando se considera locais de detenção, o risco de transmissão da doença dentro destes aumenta, sendo susceptível a ter um efeito amplificador sobre a pandemia, multiplicando rapidamente o número de pessoas que são afetadas. Ademais, esforços comumente usados para controle da doença em locais comuns, são falhos nesse meio, pois a realização de medidas de controle, testes adequados, tratamento e cuidados que, normalmente, não são realizados em sistemas penitenciários. Diversos países relataram quantidades altas de casos em meios de detenção, esse relato varia desde países com condições melhores de vida para detentos, como é o caso dos Estados Unidos, até países menos favorecidos, como o Haiti que há uma superlotação de 450% acima do limite máximo planejado para o cárcere e com condições deploráveis para os detentos. Pegando os EUA como exemplo, é visto que prisões como a Instituição Correcional Marion em Ohio, abriga cerca de 2500 detentos e desses mais de 2000 deram positivo para a COVID-19. De acordo com a Câmara

de Correção de Nova Iorque, a taxa de infectados entre os prisioneiros é de cerca de 10%. Considerando tais dados, a prevenção da chegada do vírus para as prisões e locais de detenção em geral é um elemento essencial para evitar ou minimizar a ocorrência de infecções e de surtos graves nestes ambientes e para além deles, visando que em áreas detentivas o vírus se alastra com muita facilidade.

Com esse estudo procuramos juntar informações suficientes sobre o combate à corona vírus dentro do sistema carcerário, dando enfoque nos locais em que o vírus menos se propagar, pois cada país está tomando suas próprias medidas de contenção do vírus, buscamos a que mais apresenta resultados.

Métodos

Essa pesquisa visa entregar informações de como os diferentes países do mundo estão lidando com o surto de COVID-19 no sistema carcerário. Ela reúne artigos e pesquisas de 8 diferentes países do mundo, tendo entre eles pelo menos um representante de cada continente. Um estudo foi realizado para obter a porcentagem de indivíduos que adquiriram a corona vírus dentro do sistema penitenciário, para assim analisar as medidas de segurança e higienização que estão sendo tomadas nos estabelecimentos que obtiverem um maior número de infectados. Países em que o número de casos de COVID-19 é muito elevado, como por exemplo o Brasil e os Estados Unidos, foram analisadas cidades por todo o território, a fim de encontrar um diferencial entre elas, e achar um padrão de higienização e controle que melhor funcionem para a situação atual.

Resultados e Discussão

Dentre os países estudados, pode-se analisar individualmente as regras, leis e medidas que estão sendo tomadas dentro do sistema carcerário para minimizar a infecção pelo vírus COVID-19. Foi possível relacionar a alta taxa de superlotação das prisões com o número de casos positivos dentro dos presídios, por motivos simples, a dificuldade de se manter um distanciamento social adequado, e a falta ou precária

higienização do estabelecimento. Uma medida em comum foi a de mudanças na ordem do meio carcerário, detentos fazendo protestos na Argentina, outros nos Estados Unidos utilizando como desculpa para a fuga, a falta de comida nos presídios do Congo, a pandemia não afetou apenas a saúde da população carcerária, mas sim as suas condições de vida como um todo.

Países	**Porcentagem de ocupação dos cárceres**	**Condições devido a pandemia**
Estados Unidos	99.8%	Detentos tentam se infectar de proposito com o COVID-19 afim de obter liberdade da prisão.
Brasil	167%	Tamara Broner, defensora dos direitos humanos, afirmou que as condições vividas pelos detentos são muito favoráveis para a disseminação fácil e rápida do vírus
Filipinas	537%	Foi relatado um rigoroso controle no sistema carcerário das Filipinas, o presidente Rodrigo Duterte implementa leis e regras a serem cumpridas em todo o país.
Reino Unido	107%	A maioria dos prisioneiros testaram positivo para o vírus, em todo o país 15 mortes dentro do sistema carcerário já foram confirmadas
Congo	432%	Redução de uma refeição ao dia, resultou na morte de 60 detentos
Argentina	122.1%	Protestos e greves nas prisões se espalham pelo país, detentos exigem liberdade por medo de adquirirem corona vírus dentro das cadeias. Alegam má higienização e falta de medida preventiva de distanciamento social
Haití	450%	Surto de COVID-19 na maior prisão do país, a prisão de Porto Príncipe. Foram confirmados ao menos 50 detentos que testaram positivo ao vírus, o diretor do local exigiu testes para realizar em todos os funcionários e detentos

Países	Porcentagem de ocupação dos cárceres	Condições devido a pandemia
Malasia	142.3%	Controle rigoroso de temperatura dos detentos, acompanhamento médico para funcionários, sanitização do ambiente, suspendeu visitação e novas alas de isolamento e quarentena dentro dos presídios.

Tabela 1. Relação entre superlotação e condições das detenções.

Conclusões

Diferentes países tomaram diferentes medidas afim de conter a disseminação do vírus, esse estudo determinou qual seria o principal problema associado ao sistema carcerário em meio a uma pandemia e qual a solução mais eficaz para evita-lo. Foi determinado que cárceres que contém uma maior superlotação (número de detentos encarcerados acima do projetado para o estabelecimento), apresentam números elevados de casos de COVID-19, e a maneira que muitos países acharam para evitar esse problema é liberando detentos presos por crimes não violentos. O Chile liberou 1300 encarcerados, o Irã liberou 85000 e Franca e Itália reduziram respectivamente 10 mil e 6 mil pessoas de seus sistemas prisionais. Países que aderiram a essa medida, já apresentam uma elevada melhora de casos de corona vírus, ajudando assim a saúde da população que se encontra atrás das grades.

Referências

Amon JJ. COVID-19 and detention: respecting human rights. Health and Human Rights Journal 2020; 23 mar. https://www.hhrjournal.org/2020/03/covid-19-and-detention-respecting-human-rights/, acessado em 17 de junho de 2020.

BURKI, Talha. "Prisons are in no way equipped to deal with COVID-19". Lancet, Volume 395, Europa, 02 de maio de 2020.

European Prison Observatory. COVID-19: what is happening in european prisons? http://www.prisonobservatory.org/upload/25032020European_prisons_during_covid19.pdf, acessado em 15 de Junho de 2020.

Pan American Health Organization, "Recommendations for the cleaning and disinfection of sites where people are closely confined and deprived of their liberty", disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52166/PAHOCDECECOVID-19200021_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y, acessado em 16 de junho de 2020.

WALLACE, Megan, MARLOW, Mariel; SIMONSON, Sean. "Public Health Response to COVID-19 Cases in Correctional and Detention Facilities - Louisiana, March-April 2020". MMWR Early Release. Publicado 15 de maio de 2020.

WALLACE, Megan; HAGAN, Liesl; CURRAN, Kathryn. "COVID-19 in Correctional and Detention Facilities - United States, February-April 2020". MMWR Morb Mortal Wkly Rep, Edição 69, Pag. 19. 15 de maio de 2020.

WHO Regional Office for Europe. Preparedness, prevention and control of COVID-19 in prisons and other places of detention. Interim guidance; 15 March 2020. http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0019/434026/Preparedness-prevention-and-control-of-COVID-19-in-prisons.pdf?ua=1, acessado em 22 de junho de 2020.

PESSOAS TRANSEXUAIS E O PROCESSO TRANSEXUALIZADOR NO SUS: BARREIRAS ENFRENTADAS PARA ACOLHIMENTO EM SAÚDE

Gustavo Baroni Araujo

A implementação do Processo Transexualizador no SUS por meio da Portaria nº 1.707/GM/MS, de 18 de agosto de 2008 e da Portaria nº 457/SAS/MS, de 19 de agosto de 2008., regulamentou os procedimentos para a readequação sexual no contexto da Política Nacional de Saúde Integral LGBT. O objetivo deste trabalho é analisar a partir da literatura as principais barreiras enfrentadas à universalização do acesso ao processo transexualizador do Sistema Único de Saúde (SUS). Trata-se de um estudo de revisão da literatura realizado a partir de buscas em base de dados. A busca foi conduzida na Biblioteca Virtual em Saúde, Lilacs, Medline/PubMed, e SciELO, durante o período de julho de 2019 a dezembro de 2019 tendo como critérios de inclusão artigos publicados entre o ano de 2012 a 2018. Constatou-se que as principais barreiras enfrentadas por pessoas trans são: 1. A distribuição geográfica dos programas onde 60% das unidades habilitadas para a oferta do processo transexualizador do SUS estão localizados na região Sudeste do Brasil e a ausência de unidades na região Norte. 2- A discriminação e desrespeito à identidade social que propõe dificuldades ao acesso de serviços prestados. 3. O diagnóstico da transexualidade, que, ao se orientar por normas socialmente construídas para o gênero impõe obstáculos ao acesso em serviços de saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde. Processo transexualizador. Transexualidade. Sistema Único de Saúde.

REFERÊNCIAS

Brasil. Ministério da Saúde (MS). **Carta dos Direitos dos Usuários da Saúde.** Brasília: MS; 2006. (Série F. Comunicação e Educação em Saúde).

Brasil. Ministério da Sáude. Portaria nº 1.707, de 18 de agosto de 2008.

Brasil. Ministério da Sáude. Portaria nº 457, de 19 de agosto de 2008.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. **Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays,**

Bissexuais, Travestis e Transexuais / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e

Participativa, Departamento de Apoio à Gestão Participativa. – Brasília: 1. ed, 1. Reim. Ministério da Saúde, 2013.

Lionço T. **Atenção integral à saúde e diversidade sexual no Processo Transexualizador do SUS: avanços, impasses, desafios.** Physis [Internet]. 2009 [acessado 2019 Ago 24] ; 19(1):43-63.

AVALIACÃO TRANSCULTURAL DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS NA PROMOCÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Yule Paulino dos Santos

Palavras-chave: avaliação psicológica; direitos humanos; adaptação transcultural; instrumentos psicológicos

O intuito do presente trabalho é demonstrar a inseparabilidade dos direitos humanos com a psicologia, em especial a avaliação psicológica. O estudo analisa a presença dos Direitos Humanos não somente na aplicação dos instrumentos psicológicos, mas também na adaptação transcultural de instrumentos estrangeiros.

É de conhecimento que a atuação do psicólogo deve se basear nos princípios dos direitos humanos, sendo essas práticas expressas em diversas resoluções e no Código de Ética Profissional do Psicólogo, que pontua que "o psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos " (CFP, 2005).

Um dos importantes procedimentos da Psicologia é a avaliação psicológica, que é definida pelo Conselho Federal de Psicologia (2013, p.11) da seguinte forma:

> "A *avaliação psicológica* é compreendida como um amplo processo de investigação, no qual se conhece o avaliado e sua demanda, com o intuito de programar a tomada de decisão mais apropriada ao psicólogo. Mais especialmente, a avaliação psicológica refere-se à coleta e interpretação de dados, obtidos por meio de um conjunto de procedimentos confiáveis, entendidos como aqueles reconhecidos pela ciência psicológica. "

O processo de avaliação psicológica consiste na integração de informações colhidas durante o procedimento. No processo de avaliação psicológica, diferentemente de testagem psicológica, os testes psicológicos são somente um dos métodos disponíveis, sendo possível, e recomendado, a utilização de outros métodos e técnicas, como entrevistas, dinâmicas e observações (CFP, 2013).

Anache (2011) define como testes psicológicos "os instrumentos ou a mensuração sistematizados que visam avaliar as características pessoais da pessoa". A utilização dos testes psicológicos é possível em diversos contextos, como psicologia clínica, psicologia da saúde e/ou hospitalar, psicologia escolar e educacional, neuropsicologia, psicologia forense, psicologia do trabalho e das organizações, psicologia do esporte, social/comunitária, psicologia do trânsito e orientacão profissional. (NUNES, 2011)

O ato de avaliar pessoas não é uma atividade completamente neutra, e por isso deve ser realizado cuidadosamente. Os resultados dos testes e suas interpretações têm consequências sobre os avaliados, uma vez que podem subsidiar tomadas de decisões sobre a vida dessas pessoas. Por esse motivo, é preciso estar em acordo com princípios éticos, técnicos, coerência teórica e metodológica. (ANACHE, 2011).

Para garantir isso, a prática da avaliação psicológica foi contemplada em todas as edições do Código de Ética (REPPOLD, 2011). Além disso, a resolução nº 9 de 2018, estabelece diretrizes para a realização de avaliação psicológica, regulamentando a proteção dos direitos humanos na prática dos psicólogos:

Art. 32 - As psicólogas e os psicólogos não poderão elaborar, validar, traduzir, adaptar, normatizar, comercializar e fomentar instrumentos ou técnicas psicológicas, para criar, manter ou reforçar

preconceitos, estigmas ou estereótipos. (RESOLUCÃO Nº 09, 2018, p. 14).

Posto isso, é de responsabilidade do profissional de Psicologia a promoção dos Direitos Humanos não somente na aplicação de instrumentos psicológicos, mas também na construção e adaptação do mesmo.

Segundo Reppold (2011), a avaliação psicológica quando realizada de forma responsável e com instrumentos válidos e coerentes para o indivíduo, garante os Direitos Humanos, uma vez que a predição das avaliações permite que os indivíduos sejam tratados de acordo com seu quadro.

Os instrumentos são válidos quando são analisados sistematicamente pelo Sistema de Avaliação Psicológica (SATEPSI), que avalia o instrumento nos seguintes critérios: fundamentação teórica, precisão, validade e sistema interpretativo (PRIMI, 2011).

Quando os instrumentos são baseados em normas estrangeiras, podem apresentar resultados errôneos à população em questão, contribuindo para avaliações discrepantes e prejudicando os avaliados. Cabe ao profissional escolher o melhor instrumento, baseando-se nas qualidades psicométrica dos testes (REPPOLD, 2011).

O International Test Commission (ITC, 2017) chama atenção para a distinção entre a tradução de testes e a adaptação de testes. Adaptação diz respeito a não apenas modificar um teste de uma língua para a outra, mas também de uma cultura para a outra, devendo levar em consideração os diversos aspectos culturais e linguísticos. A tradução do instrumento é apenas uma das etapas da adaptação, que inclui outras atividades de extrema importância como avaliar se o teste em uma nova língua e cultura pode medir o mesmo constructo que se dispunha na versão original.

Uma adaptação de instrumento acurada e eficaz é imprescindível para a manutenção dos Direitos Humanos e para a garantia de oportunidades iguais a todos, pois diversas consequências surgem da decisão feita na avaliação psicológica. Isso porque a avaliação psicológica é utilizada em contextos de extrema importância, tais como processos seletivos públicos, exames psicotécnicos, processos jurídicos, entre outros.

Os resultados dessas avalições podem afetar de forma drástica a vida de uma pessoa, como ao determinar a aprovação em um concurso, a permissão para dirigir e até mesmo a privação de liberdade quando em contexto prisional (PRIMI, 2011).

Dessa forma, os critérios de qualidade para os instrumentos psicológicos estão de acordo com os princípios dos Direitos Humanos, pois buscam uma prática responsável e embasada cientificamente, de forma a não causar prejuízos à sociedade. Sendo assim, o que permitirá uma prática psicológica justa e ética é a escolha correta dos instrumentos na avaliação psicológica (PRIMI, 2011).

Com isso, conclui-se que muitos estudos devem ser realizados em todas as etapas da avaliação psicológica, principalmente no que diz respeito aos instrumentos psicológicos, desde a construção até a aplicação dos mesmos.

REFERÊNCIAS

ANACHE, Alexandra. **Notas introdutórias sobre os critérios de validação da avaliação psicológica na perspectiva dos Direitos Humanos.** Ano da Avalição Psicológica – Textos Geradores. 1ª ed. Brasília, 2011.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Cartilha avaliação psicológica. Brasília, 2013. Disponível em: <http://satepsi.cfp.org.br/docs/cartilha.pdf> . Acesso em: 16 jun. 2020.

_____. Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília, 2005. Disponível em: < http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf> Acesso em: 17 jun. 2020.

_____. Resolução nº 9, de 25 de abril de 2018. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI e revoga as Resoluções nº 002/2003, nº 006/2004 e nº 005/2012 e Notas Técnicas nº 01/2017 e 02/2017. Diário Oficial, Brasília, DF, 2 maio 2018a. Disponível em: <http://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolu%C3%A7%-

C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2020.

INTERNATIONAL TEST COMISSION. The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). 2017. Disponível em: <https://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation_2ed.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2020.

NUNES, Carlos. **Importância da especificação dos contextos de aplicação e propósitos nos manuais de testes psicológicos.** Ano da Avalição Psicológica – Textos Geradores. 1ª ed. Brasília, 2011.

PRIMI, Ricardo. **Responsabilidade e ética no uso de padrões de qualidade profissional na avaliação psicológica.** Ano da Avalição Psicológica – Textos Geradores. 1ª ed. Brasília, 2011.

REPPOLD, Caroline. **Qualificação da avaliação psicológica: critérios de reconhecimento e validação a partir dos Direitos Humanos**. Ano da Avalição Psicológica – Textos Geradores. 1ª ed. Brasília, 2011.

O DIREITO À SAÚDE DE TRANSGÊNEROS NOS PRESÍDIOS BRASILEIROS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

Paulo Roberto Figueroa Junior
Arthur Veríssimo Nascimento Armond Cassimiro

Resumo:

O presente estudo realizou uma revisão integrativa abrangendo artigos indexados em plataformas de bases de dados e documentos recentes elaborados pelo governo federal a respeito de transgêneros privados de liberdade. Analisou à luz dos Direitos Humanos questões sobre à saúde de transexuais nos presídios brasileiros, para compreender questões atuais dessa população marginalizada, apesar da escassez de estudos no Brasil e no mundo. **Palavras Chaves**: Transexualidade; prisões; saúde.

Introdução:

A Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBTs), foi instituída no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), considerando o direito à saúde garantido no art. 196 da Constituição Federal. Essa ação do Ministério da Saúde visa tentar garantir por meio de ações afirmativas, o acesso e promoção à saúde, buscando a redução de danos e a equidade de tratamento. No Art. 4º,

portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011, o inciso VI afirma que cabe articular junto às Secretarias de Saúde estaduais e municipais para a definição de estratégias que ofereçam atenção à saúde de LGBTs em situação carcerária, conforme diretrizes do Plano Nacional de Saúde no Sistema Penitenciário. Entretanto, ainda ocorrem diversas infrações no que se refere à atenção integral à saúde dos transgêneros, tanto pela falta de aplicação do plano ao sistema, quanto de profissionais de saúde e da rede prisional capacitados. Considerando que as pessoas transexuais vivem em condições de alta vulnerabilidade, um atendimento adequado nos presídios diminuiria o abandono e resistência a tratamentos, reduzindo adoecimentos e transmissão de doenças infectocontagiosas que podem ser irreversíveis. Os transgêneros enfrentam elevados níveis de discriminação, abusos sexuais, disparidades nos atendimentos de saúde e o abandono familiar. Esse recorte social é amplificado no contexto prisional, pois a produção do corpo feminino ou masculino necessita de acessórios estéticos/cosméticos e tratamento hormonal, que por vezes não é fornecido pelo sistema carcerário (FERREIRA, 2014). Apesar de ser garantido por lei, conforme instituído na Resolução Conjunta nº 1, de 15 de abril de 2014, no art. 7º, parágrafo único, que à pessoa travesti, mulher ou homem transexual em privação de liberdade, serão garantidos a manutenção do seu tratamento hormonal e o acompanhamento de saúde específico, o mesmo por vezes não é respeitado. Além do acesso ao tratamento hormonal, os transgêneros enfrentam dificuldades relativas a serem respeitados de acordo com seu nome social, corte de cabelo e espaços de vivências específicos. Os obstáculos enfrentados pela questão da saúde de transgêneros nos presídios residem na dificuldade de acesso ao tratamento hormonioterápico, com acompanhamento feito por endocrinologistas e a falta de atendimento e protocolos específicos decorrentes de procedimentos cirúrgicos — frequentemente clandestinos. Conforme um estudo realizado com 27 transgêneros em presídios de Nova Iorque, 60% desses indivíduos tinham alguma queixa médica, 30% sentiam que suas demandas relacionadas a saúde não eram atendidas, 41% eram soropositivos, 26% eram fumantes e 100% preferiam alas separadas (MOHAMED, et. al., 2016). No Brasil, a população transexual é invisibilizada e excluída socialmente nas estatísticas médicas, se

agravando ainda mais no contexto prisional, por isso, é necessário elucidarmos por meio de outros estudos fora dos presídios sobre as travestis e transgêneros. Na cidade de São Paulo, foi caracterizado o perfil de 58 travestis e 66 transgêneros, sendo as principais questões relativas à saúde dos participantes, o uso de hormonioterapia sem acompanhamento médico, injeção de silicone líquido, sífilis e coinfecção tuberculose/HIV (FERREIRA, et. al,. 2016). A população prisional no Brasil, em dezembro de 2019 era 748.009, segundo o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN), sendo que os agravos transmissíveis dessa população foram: Tuberculose (n=9.113), HIV (n=8.523), sífilis (n=6.920) e hepatite (n= 3.030). O levantamento de dados epidemiológicos, detecção precoce e tratamento dessas doenças é necessário para o controle e preservação da saúde dos detentos. O DEPEN informou em 2020 que temos uma população estimada de 181 homens transexuais, 248 mulheres transexuais e 561 travestis, caso a população nos presídios de transgêneros seja semelhante ao de estudos realizados fora deles e ao realizado em Nova Iorque com transexuais privados de liberdade, é necessário a aplicação de políticas de saúde para vigilância, acompanhamento e tratamento precoce. Conforme boletim epidemiológico da coinfecção (tuberculose) TB e vírus da imunodeficiência humana (HIV) no Brasil em 2019, realizado pela secretaria de vigilância, 13% dos casos diagnósticos como tuberculose, também possuíam infecção pelo HIV, um número considerado expressivo e que deve ser levado em consideração ao tratarmos dos presídios, já que a prevalência mundial de tuberculose entre detentos é 50 vezes maior, comparada às médias nacionais (VALENÇA, et. al., 2016). O quadro de coinfecção TB-HIV gera um quadro sinérgico, ocorrendo aumento da concentração viral sanguínea, imunossupressão e risco de desenvolver a TB, levando a uma progressão rápida, sobretudo se o bacilo causador da TB (Mycobacterium tuberculosis) for multidroga resistente (LEMOS, 2008), por isso deve se ter prudência.

Metodologia:

O estudo realizou uma coleta de dados de artigos científicos nos últimos cinco anos publicados nas plataformas MEDLINE, LILACS e

PUBMED, utilizando os descritores em associação: Transexualidade (D014189), Prisões (D011330) e Saúde (D006262). As plataformas do governo federal também foram utilizadas.

Resultados e Discussão:

Os estudos encontrados (incluídos as repetições) totalizaram 8, dos quais foram selecionados 2 artigos segundo os critérios, além de outros relativos à temática, dados epidemiológicos e relatórios do governo federal a respeito da população LGBT nas prisões. Essas produções científicas demonstram que ainda existem campos a serem trabalhados sobre a temática, em especial, no que concerne à saúde. O documento técnico contendo o diagnóstico nacional do tratamento penal de pessoas LGBT nas prisões do Brasil, elaborado no ano de 2020 pelo Ministério da Mulher, da família e dos Direitos Humanos, constatou por meio da descrição de dados qualitativos que as violações sistemáticas aos direitos humanos nos presídios são frutos da ausência de dados sobre essa população, da vulnerabilidade e precariedade do sistema prisional brasileiro. Entre as questões levantadas está a não permissão do uso de roupas e acessórios femininos, além do corte de cabelo obrigatório — sendo essas questões fundamentais para à saúde mental dos transgêneros. Quanto à saúde física, a principal demanda é de médicos qualificados para indicação e controle de hormônios, pois alguns indivíduos ouvidos alegam dificuldade de acesso à hormonioterapia. Outra questão é o uso de próteses de mamária, comum pelas transexuais femininas, que utilizam silicone sintético, uma prática frequentemente danosa à saúde. É comum observar agressões resultando em rompimento dessas próteses e extravasamento do seu conteúdo sem, contudo, receber visitas de médicos especializados. Além disso, o recebimento de antirretrovirais e preservativos para os soropositivos também é outra problemática, caso a medicação não seja a certa e não façam exames constantemente, a carga viral pode aumentar, não ficar indetectável ou o vírus sofrer mutações, resultando em contaminação de outros detentos caso ocorram relações sexuais desprotegidas.

Conclusão:

A leitura dos artigos indexados e dos documentos elaborados pelo governo federal, corroboram com a tese da exclusão dos transgêneros das estatísticas de saúde, desrespeitando e infringindo os direitos humanos e constitucionais. O acesso à saúde deve ser priorizado para essa população, pois os presídios possuem especificidades únicas para o controle de doenças infectocontagiosas.

Agradecimentos:

UNIBH, UFMG, PROJETO DE EXTENSÃO DIÁLOGOS TRANSFORMADORES

Referências:

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. LGBT nas prisões do Brasil: Diagnóstico dos procedimentos institucionais e experiência de encarceramento. Brasília: PASSOS, 2020. 148 p.

BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças de Condições Crônicas e Infecções Sexualmente Transmissíveis. **Panorama epidemiológico da coinfecção TB-HIV no Brasil 2019**, Brasília, v. 50, n. 26, Set. 2019. Disponível em: http://www.aids.gov.br/pt-br/pub/2019/boletim-epidemiologico-tb-hiv-2019. Acesso em: 16 jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 dez. 2011. Seção 1, p. 35. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ano. CLI, n. 74, 17 abril 2014. Seção I, p. 1. BRASIL. Resolução Conjunta nº 1, de 15 de abril de 2014. DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL. **Mais**

de 10 mil presos se autodeclaram LGBTI no Brasil. Disponível em: http://depen.gov.br/DEPEN/mais-de-10-mil-presas-se-autodeclaram-lgbti-no-brasil. Acesso em: 23 jun. 2020.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL. **Depen lança Infopen com dados de dezembro de 2019**. Disponível em: http://depen.gov.br/DEPEN/depen-lanca-infopen-com-dados-de-dezembro-de-2019. Acesso em: 23 jun. 2020.

FERREIRA, Guilherme Gomes. Travestis e prisões: A experiência social e a materialidade do sexo e do gênero sob o lusco-fusco do cárcere. 2014. 144 f. Tese (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica, Rio Grande do Sul.

JAFFER M, AYAD J, TUNGOL J, MACDONALD R, DICKEY N, VENTERS H. Improving Transgender Healthcare in the New York City Correctional System. **LGBT Health**. Nova Iorque. v. 3. Abril. 2016. pp116-121. Abr. 2016. Disponível em: https://dx.doi.org/10.1089/lgbt.2015.0050. Acesso em: 24 Jun. 2020.

LEMOS, A. Co-infecção tuberculose/HIV. **Jornal Brasileiro De Pneumologia**. São Paulo, v. 34, no.10, pp.753-755. Out. 2008, Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-37132008001000001. Acesso em 23. Jun. 2020

VALENÇA, M. S. et al. Tuberculose em presídios brasileiros: uma revisão integrativa da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 21, n. 7, pp. 2147-2160. Jul. 2016. Disponível em: https://scielosp.org/article/csc/2016.v21n7/2147-2160/pt/. Acesso em: 22 jun. 2020.

VIOLÊNCIAS, VULNERABILIDADES E VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE MULHERES QUE SE REFUGIAM: REFLEXÕES ACERCA DO ATENDIMENTO DE PROFISSIONAIS ENFERMEIROS À ESSE GRUPO POPULACIONAL

Rubia Geovana Smaniotto Gehlen

Propõe-se inferir breves reflexões teóricas acerca da vulnerabilidade, violência e violação dos direitos humanos de mulheres que se refugiam, e a conduta no atendimento dos profissionais enfermeiros frente à esse grupo populacional no contexto da reterritorialização[79].

Embora homens e mulheres se desloquem transnacionalmente, a migração não é um fenômeno independente do sexo, na medida em que a situação das mulheres que se refugiam é diferente no que diz respeito aos canais legais de migração, os setores que migram e os abusos que sofrem. Faz-se de forma emergente analisar assim a migração de mulheres a partir não só da perspectiva da desigualdade de gênero, mas também dos papéis tradicionais das mulheres, o desequilíbrio no mercado de trabalho a partir do ponto de vista do gênero, a prevalência

79 País em que se refugiam. LITTLE, P.E. Espaço, memória e migração. Por uma teoria de reterritorialização. UNb. s/d

generalizada de violência baseada no gênero e a feminização da pobreza e migração laboral em todo o mundo (ONU 2008).

É relevante o entendimento de que cada refugiado é consequência de um Estado que viola os direitos humanos. Assim, uma das características inerentes ao refúgio é a presença da ameaça e/ou violação de direitos (PIOVESAN, 2006). Nessa esteira, a necessidade das mulheres de refugiar-se em outro país relaciona-se intrinsecamente às ofensas aos direitos humanos e a ineficiência de sua garantia em seu país de origem, seja na esfera particular ou pública. A proteção aos refugiados é garantida na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em que o asilo passa a ser juridicamente reconhecido (ACNUR, 2018; SCHWINN, COSTA, 2016).

Nesse sentido, sublinha-se que o grupo específico de mulheres que se refugiam, constitui-se extremamente vulnerável a sofrer violências, vulnerabilidades e violações de direitos humanos, de uma forma diferente da dos homens que se refugiam. Embora a migração ofereça novas oportunidades de vida e possibilidade econômica a essas mulheres, esse processo também as expõe a diversas situações de vulnerabilidade à intempéries bem como à violação dos seus direitos humanos básicos como o direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Destaca-se que além das dificuldades que elas podem sofrer no país nativo, as mulheres em mobilidade estão vulneráveis às violências e a violação sexual não apenas no deslocamento, mas em todos os estágios de sua migração, mesmo quando elas chegam a locais supostamente seguros, como abrigos e refúgios. Ademais, frequentemente essas mulheres enfrentam dificuldades ao acessar serviços básicos de saúde, assistência e proteção (CSEM, 2016).

Para além disso, no que tange o cenário das migrações, analisando-o sob a perspectiva feminista, é possível reafirmar a precária condição da mulher na sociedade contemporânea, que apesar do discurso da neutralidade nas relações sociais e de trabalho, em nada modificou-se a histórica desigualdade que subjuga com base no gênero. E nesse sentido, as mulheres migrantes revelam a problemática de gênero de forma explícita, posto que, por muitos anos, a migração feminina se-

quer existiu no contexto das migrações documentadas (BEAUVOIR, 1970; AMARAL 2015).

Tecem-se assim reflexões acerca das experiências de violências que as mulheres refugiadas vivenciam, bem como das situações de vulnerabilidade a que estão expostas no que cerne ao atendimento prestado pelos profissionais enfermeiros no contexto do país de reterritorialização à essas mulheres, visto a particularidade dessas mulheres que requerem ações específicas. Nesse horizonte, o atendimento do profissional enfermeiro deve ser sensível à dificuldade de a mulher conseguir se expressar verbalmente, o que significa escutar, acolher e observar as expressões da mulher. Também deve atentar ao tempo particular que a mulher pode precisar para relatar as vivências de violência e à importância do vínculo para a relação terapêutica, respeitando seu tempo para tomar decisões sobre seu itinerário terapêutico e para construir conjuntamente seu plano de cuidados, caso ela queira (BRASIL, 2016).

No campo da enfermagem, ao realizar o cuidado pelos profissionais enfermeiros às mulheres refugiadas em situação de vulnerabilidade, o diálogo é peça chave, pois é o centro da interação pessoal, e proporciona o encontro entre dois seres humanos que se dispõe a falar, face a face, e a aceitarem-se mutuamente (ROSELLÓ, 2009). Acrescenta-se a isso que, nesse cuidar, a alteridade deve ser respeitada, pois não se cuida do outro pensando que você poderia estar na mesma situação, reduzindo assim, o outro ser nessa equação; mas se cuida pensando no Outro, na sua condição de ser, na sua essência, como um processo de empatia pelo Outro e como parte do processo de cuidar. Portanto, o processo de Cuidar à mulheres refugiadas em situação de vulnerabilidade e violência, é complexo e interacional.

Roselló (2009) afirma que todo ser humano é vulnerável, já que esta é uma condição intrínseca ao ser humano. Entretanto, alguns determinantes colocam grupos específicos em situação de maior ou menor vulnerabilidade. A mulher refugiada, além da situação de vulnerabilidade sofrida na condição de mulher, encontra também uma barreira na vulnerabilidade do sujeito refugiado, confinado a uma condição de não nacional pelo modelo político-jurídico do Estado Nacional e, por isso, um não sujeito. Reduzido à "vida nua" em função

de sua condição de estrangeiro, esse sujeito é remetido a um espaço de privação, caracterizado pela ausência de voz e ação (REDIN, 2013).

Todo esse cenário coloca a mulher refugiada em situação de múltiplas vulnerabilidades, sendo que a privação dos seus direitos humanos fundamentais se dá na medida em que sua opinião não é significativa e sua ação não é eficaz perante o espaço público. E neste contexto a mulher vivencia violências nas mais variadas formas, discriminação e exclusão das ações efetivas às mulheres através das políticas públicas. Através dessas premissas nota-se como a realidade da mulher refugiada as coloca em um patamar distante das mulheres brasileiras, sendo que sua presença nunca é plena no espaço da sociedade e do Estado, nos âmbitos políticos, jurídicos e simbolicamente, e as violações aos direitos humanos se produzem e se materializam.

A vulnerabilidade não é uma característica inerente à pessoa refugiada, mas sim à situação que elas se encontram em razão do processo migratório, intrinsecamente ligadas às violações de direitos pela condição de refugiada. São as fragilidades e complexidades da situação "psicofísica, jurídica e socioeconômica" daqueles que estão em mobilidade que determinam essa condição de vulnerabilidade, estando sujeitos a diversas formas de violências e riscos sociais (LUSSI, 2009).

Assim, é necessário considerar que as mulheres que refugiam-se acumulam fatores de opressão social, por seu gênero e por sua situação como refugiadas, no que tange à elaboração de projetos e políticas sociais que as atendam, bem como no atendimento prestado enquanto profissional da saúde. Além disso, o maior desafio é vencer o estigma negativo que dois vocábulos ainda possuem em setores determinados da política e da sociedade: migrante e proteção à mulher. Ressignificar tais termos é reconhecer a imperativa necessidade de equidade na proteção dos direitos fundamentais à vida entre homens e mulheres, e combater a violência e discriminação de gênero que permanece afetando meninas e mulheres que se refugiam.

REFERENCIAS

ACNUR. **Agência das Nações Unidas para Refugiados**, 2018. Disponível em: http://acnur.org/portugues/. Acessado em: 20/06/2020.

AMARAL, A. M. **Os diálogos internacionais sobre migrações na perspectiva de gênero**. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. CURSO DE DIREITO (Monografia). 2015.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**: Fatos e Mitos. São Paulo.Difusão Europeia do Livro, 1970, 4ª ed.

BRASIL. Ministério da Saúde. Instituto Sírio Libanês de Ensino e Pesquisa. **Protocolos da Atenção Básica- Saúde das Mulheres**. Brasília-DF, 2016, 233p. Disponível em: http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/publicacoes/protocolo_saude_mulher.pdf. Acessado em: 10 de julho de 2020.

CSEM. Centro Scalabriniano de Estudos Migratórios. **Mulheres migrantes e refugiadas**: riscos e proteção no contexto da violência de gênero. Resenha MIGRAÇÕES NA ATUALIDADE – Ano 28 – nº 106 – março 2017

LUSSI, C. Políticas públicas e desigualdades na migração e refúgio. **Pscicologia USP**, 2015 I volume 26 I número 2 I 136-144.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW). **Recomendação Geral No. 26 sobre mulheres trabalhadoras migrantes** , 5 de dezembro de 2008, CEDAW / C / 2009 / WP.1 / R, disponível neste endereço: http: // www. refworld.org.es/docid/4ae55c5b2.html. Acessado em 16 de junho de 2020.

REDIN, G.; MONAIAR A. B. **Os Desafios da Integração Local na Perspectiva das Soluções Duradouras para a Proteção Integral de Refugiados e Migrantes em Situação de Vulnerabilidade**: a experiência de Santa Maria. IN: JUBILUT L L, FRINHANI F M D, LOPES R O (org) Migrantes forçados: conceitos e contextos /. – Boa Vista, RR : Editora da UFRR, 2018. 890 p.

ROSELLÓ, F T I. **Antropologia do cuidar**. Editora Vozes, Petrópolis, RJ. 2009.

SCHWINN, S A; COSTA, M M M. Mulheres refugiadas e vulnerabilidade: a dimensão da violência de gênero em situações de refúgio e as estratégias do ACNUR no combate a essa violência. **Rev Signos, Lajeado**, ano 37, n. 2, p. 216-234, 2016.

DESIGUALDADES SOCIODEMOGRÁFICAS E A RELAÇÃO COM O NÍVEL DE ATIVIDADE FÍSICA EM IDOSOS DE UMA CIDADE DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Gustavo Baroni Araújo

As práticas de atividade física/exercícios físicos são consideradas direitos fundamentais de todos e necessárias para o pleno desenvolvimento da sua personalidade, aptidões físicas, intelectuais e morais que devem ser garantidas no âmbito da vida social (UNESCO, 1978). O Brasil, nas últimas décadas vem confirmando uma tendência de enormes desigualdades sociais (BARROS; HENRIQUES; MENDONÇA, 2000). Um país desigual, exposto ao desafio de enfrentar uma herança de injustiça social exclui parte significativa de sua população do acesso a condições mínimas de dignidade e cidadania que refletem diretamente na prática de atividade física da população idosa (BARROS; HENRIQUES; MENDONÇA, 1999). O objetivo deste trabalho é investigar aspectos sociodemográficos que facilitam ou dificultam a prática de atividade física da população idosa. Trata-se de um estudo exploratório no qual participaram 70 idosos entre 60 – 70 anos sendo 38 mulheres e 32 homens residentes de um município do interior com 40 mil habitantes. Os participantes responderam a um questionário com questões fechadas e escalares em entrevistas individuais relacio-

nados aos aspectos sociodemográficos: Gênero, idade, grau de instrução, renda e ocupação profissional. Constatou-se que mulheres idosas apresentam maiores níveis de atividade física quando comparada aos homens; A partir dos 65 anos o nível de atividade física em ambos os sexos diminui (25%); Idosos com ensino superior completo são mais ativos fisicamente (57%) quando comparados a idosos com ensino fundamental incompleto (28%); Idosos que possuem renda igual ou superior a cinco salários mínimos praticam mais atividade física (65%) quando comparados a idosos que possuem renda de até meio salário mínimo (31%). Conclui-se que as desigualdades sociodemográficas estão diretamente relacionadas com o nível de pratica de atividade física da população idosa.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde. Aspectos Sociodemográficos. Envelhecimento. Atividade Física. Idosos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Ricardo Paes de; HENRIQUES, Ricardo; MENDONCA, Rosane. **Desigualdade e pobreza no Brasil: retrato de uma estabilidade inaceitável**. Rev. bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 15, n. 42, p. 123-142, Feb. 2000.

BARROS, Ricardo Paes de, HENRIQUES, Ricardo e MENDONÇA, Rosane. (1999), **"O combate à pobreza no Brasil: dilemas entre políticas de crescimento e políticas de redução da desigualdade"**, *in* R. Henriques (org.), *Anais do Seminário Desigualdade e Pobreza no Brasil*, Rio de Janeiro, IPEA, agosto.

UNESCO. **Carta Internacional da Educação Física e do Esporte**. 1978.

A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO ENTRE OS PROFISSIONAIS NO ÂMBITO HOSPITALAR

Karla Fernanda Oliveira da Cunha Lima

Introdução

O presente artigo tem como objetivo contribuir com a discussão acerca da importância da comunicação como item básico e fundamental no que se refere a operacionalização dos trabalhos realizados pelos profissionais inseridos no ambiente hospitalar. Enfoca os problemas ocasionados pela insuficiência de informação neste âmbito e enfatiza a importância da comunicação ressaltando que a falta de objetividade, clareza e integridade no repasse de conhecimento favorecem a ruptura da prestação de serviços de qualidade**.** Salienta também que tais fatores se constituem na ineficiência da comunicação e atrapalham a mediação das relações interpessoais com os usuários. Dessa forma, a reflexão que aqui se apresenta vai abordar e discutir algumas informações sobre esta realidade, enfocando o exercício da comunicação precisa e compreensiva a todos, evitando ambiguidades e outros problemas.

Os Desafios dos Ruídos na Comunicação entre os Profissionais da Saúde

A comunicação é uma atividade inerente do ser humano, todo mundo bem ou mal, se comunica, ou tenta se comunicar. Podemos

considerar a comunicação como o processo social básico, principiante, afinal é ela que possibilita a própria vida em sociedade. Viver em sociedade significa troca de experiências e toda troca entre os seres humanos só é efetivada através da comunicação. A comunicação preside e rege todas as relações humanas, ou seja, a comunicação significa "partilhar, participar algo, tornar comum".

O processo de comunicação proporciona a interação entre os sujeitos e pode ser definido como um elemento gerador, uma via propulsora diária na busca do entendimento entre os indivíduos, e quando estamos no universo hospitalar a informação transmitida através do processo de comunicação torna-se elementar para construir o caminho da restauração da saúde dos pacientes. A identificação dos fatores que impedem o entendimento no processo de comunicação é fundamental para corrigir as deficiências do processo e tornar a comunicação uma ferramenta na busca de um atendimento de qualidade no ambiente hospitalar.

Considerando que o processo de se comunicar tem seu alicerce nas relações interpessoais que se configuram a partir da interação, a comunicação fluída no universo hospitalar pode ser entendida como item de primeira necessidade, por estabelecer uma conexão entre os profissionais da saúde, pacientes e familiares. Para que se torne efetivo o processo de comunicação é preciso que as informações tenham clareza, que a linguagem usada no pronunciamento verbal seja conhecida do seu receptor.

A partir do momento em que a comunicação entre médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem e equipe multidisciplinar é efetivada, a intercorrências de erros reduzem. Segundo Pimenta (2006), a comunicação, para os homens, é tão importante quanto o sistema nervoso para o corpo. Posto isso, ressaltamos que com a integração dos profissionais, conversando e discutindo os casos, é possível evitar interpretações erradas, garantindo dessa forma um atendimento seguro e com uma boa prestação nos serviços oferecidos.

É possível observar que dentro do ambiente hospitalar a troca de informações é algo que acontece de forma constante, e em todas áreas. Logo, havendo o domínio da comunicação como um mecanismo facilitador da assistência, as necessidades dos pacientes, ganharão ênfase

e serão mais percebidas, assimiladas e acolhidas pelos profissionais de saúde. É necessária extrema atenção de todos os profissionais para que as informações não se percam e não se distorçam em meio aos ruídos, interrupções e distrações.

Por isso para realizar uma atuação competente deve-se buscar a necessária atividade em equipe, tendo em vista a interdisciplinaridade da atenção em saúde e exercendo a comunicação com os demais profissionais.

No momento em que existe uma eventual relação, direta e adequada entre todos os envolvidos na prestação da assistência, não só o paciente, mas os familiares têm plena iniciativa para perguntar e sugerir sobre o tratamento. Todo esse envolvimento é primordial no que diz respeito a efetivação de um sistema de saúde mais seguro, humanizado e de qualidade. É de suma importância que a assistência oferecida aos pacientes seja qualificada e segura.

Conclusão

Entende-se que desempenhar a comunicação em um ambiente tão plural é um dos desafios que os hospitais enfrentam nos dias atuais.

Posto isso, percebe-se que o exercício da profissão de quem trabalha na saúde é sempre levado ao extremo, uma vez que, tais profissionais de forma direta ou indiretamente lidam com vidas humanas o tempo inteiro, um pequeno desvio de atenção pode trazer graves consequências. A efetividade da comunicação ativa nas instituições de saúde, de fato reduz a ocorrência de erros e resulta na melhoria da segurança do paciente.

Compreende-se que no dia a dia dos hospitais a comunicação é item básico e fundamental. Seja no simples fato de fornecer uma informação ou em procedimentos mais exigentes como as transferências do paciente entre unidades, as situações de emergências ou mesmo nas trocas de plantão entre equipes.

Além de todo esses procedimentos é valido ressaltar que todas as informações relacionada a autonomia de cada profissional também devem ser priorizadas para que evitar possíveis constrangimentos.

Ademais, a comunicação possui internamente um papel tático. Pois proporciona sentimento de pertencimento, responsabilidade com as decorrências, metas e pragmáticas, espírito de equipe, além de desempenhar fatores cruciais que corroboram com a motivação dos profissionais de qualquer área.

REFERÊNCIAS

BERLO, D. K. **O processo da comunicação**: introdução à teoria e à prática. 10. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

CAVALCANTI, A. S.; REIS, M. L.; LIRA, S. A. **Interdisciplinaridade e questão social: novo paradigma no trabalho do serviço social na Amazônia**. In: CIRCUITO DE DEBATES ACADÊMICOS, 2011, Brasília. Anais... Brasília: IPEA, 2011.

Comunicação no ambiente hospitalar - Anahp. Disponível em < anahp.org.br/noticias/noticias-anahp/comunicacao-no-ambiente-hospitalar> Acesso em 23 de outubro de 2017

Como superar os desafios de comunicação nos hospitais - Accenture. Disponível em https://www.accenture.com/.../Accenture-Como-Superar-Os-Desafios-De-Comunicaca..> Acesso em 23 de Outubro de 2017

DA SILVA NOGUEIRA, Jane Walkiria; RODRIGUES, Maria Cristina Soares. **Comunicação efetiva no trabalho em equipe em saúde:** um desafio para a segurança do paciente. Cogitare Enfermagem, v. 20, n. 3, 2015.

NOGUEIRA, Nelson. **Em que medida a comunicação afeta a percepção da qualidade nos serviços de saúde?** Comunicação & Saúde – Revista Digital, v.1, n.1, dez.2004. Disponível em:www.mv.com.br/.../como-a-acreditacao-hospitalar-afeta-a-percepcao--de-qualidade-doAcesso em: 08 de Novembro de 2018.

PIMENTA, Maria Alzira**. Comunicação empresarial**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2006.

DIREITO HUMANO À ALIMENTAÇÃO ADEQUADA (DHAA) NO CONTEXTO DO SISTEMA PRISIONAL BRASILEIRO

Marianna Carvalho Gontijo

RESUMO

O DHAA é um direito inerente a todos os indivíduos, que garante acesso regular, permanente e irrestrito aos alimentos, em qualidade e quantidade adequadas e suficientes. Neste contexto, aos indivíduos privados de liberdade e inseridos no sistema prisional, é de responsabilidade do Estado garantir uma alimentação que atenda suas necessidades nutricionais, promovendo e assegurando a saúde como um direito fundamental. O presente estudo objetiva analisar a produção científica sobre a alimentação adequada como um direito humano, em uma abordagem que considera o contexto do sistema prisional brasileiro. Trata-se de uma revisão de literatura em base de dados (SciELO e Google Acadêmico). Utilizou-se artigos na íntegra, de acesso livre, Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) e dissertações. Identificou-se o descumprimento do DHAA nos sistemas prisionais, de acordo com os estudos analisados. Conclui-se que políticas de promoção da saúde tornam-se necessárias para a mudança dessa realidade, e ressalta-se a importância da realização de mais estudos que possam nortear essas ações.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos humanos; DHAA; alimentação; presídio; sistema prisional.

INTRODUÇÃO

Os direitos humanos representam um conjunto de regras mínimas fundamentais para a existência da pessoa humana e de uma convivência harmoniosa, visando a sobrevivência e evolução daqueles que compõe a sociedade. Em contextos marcados por conflitos, exclusão, desigualdades estruturais e institucionalização da injustiça, esses direitos tornam-se ainda mais imprescindíveis (BARUFFI, 2006).

A alimentação é assegurada como direito humano pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, Constituição Federal, e consta em diversos tratados e instrumentos legais. De acordo com Valente (2002, p. 137, *apud* BURITY *et al*., 2010, p. 5), "o acesso à alimentação é um direito humano em si mesmo, na medida em que a alimentação constitui-se no próprio direito à vida. Negar este direito é antes de mais nada, negar a primeira condição para a cidadania, que é a própria vida."

O conceito DHAA abrange a garantia de uma vida digna, plena nas dimensões física e mental, individual e coletiva. Fundamenta-se em duas premissas indivisíveis que se relacionam de forma dependente: a disponibilidade do alimento em qualidade e quantidade suficientes para atender às necessidades nutricionais dos indivíduos e a acessibilidade ao alimento de forma sustentável, que não comprometa demais direitos humanos essenciais (LEÃO, 2013).

O atendimento às necessidades da população e promoção dos direitos humanos estão intimamente relacionados com a efetivação do DHAA, estendendo-se a todos, inclusive aos privados de liberdade. Nesse sentido, de acordo com o artigo 3º da Lei nº 7.210/1984 (Lei de Execução Penal - LEP) é estabelecido que "ao condenado e ao internado serão assegurados todos os direitos não atingidos pela sentença ou pela lei", responsabilidade atribuída unicamente ao Estado, visto que os detentos estão sob sua custódia (BRASIL, 1984).

A violação do DHAA faz parte da realidade de brasileiros inseridos no sistema prisional e influencia diretamente no cotidiano da massa carcerária, visto que além do comprometimento da saúde dos detentos, pode ocasionar rebeliões e motins decorrentes da insatisfação perante as refeições disponibilizadas (MARTINS, 2007). A manutenção

e promoção da saúde dos indivíduos privados de liberdade tem um papel crucial na construção de uma sociedade menos excludente, fundamentada no ordenamento jurídico. Diante do exposto, objetivou-se analisar produções científicas voltadas para a alimentação no sistema prisional brasileiro, sob a perspectiva do DHAA.

MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo consiste em uma revisão de literatura realizada no período de Agosto de 2019 a Junho de 2020, por meio da base de dados Scientific Eletronic Library Online (SciELO) e Google Acadêmico. Utilizou-se artigos na íntegra, de acesso livre, TCC e dissertações. A busca foi realizada utilizando-se as seguintes palavras-chave: "alimentação", "refeições", "presídio", "sistema prisional", "direitos humanos". Os critérios de inclusão definidos foram: artigos com livre acesso, estudos que abordaram a alimentação no sistema prisional brasileiro, e trabalhos na língua portuguesa. Foram descartados: trabalhos que não foram realizados no Brasil e publicações em idiomas que não fossem a língua portuguesa. A fase inicial da seleção bibliográfica consistiu na avaliação dos títulos, seguida da análise dos resumos e por último, leitura integral para verificação dos critérios de elegibilidade e análise dos dados obtidos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O consumo alimentar é um aspecto bastante prejudicado durante o período de reclusão. A adequação nutricional é indispensável para a garantia do bom funcionamento fisiológico do organismo, além de proporcionar qualidade de vida. Uma avaliação prospectiva de parâmetros bioquímicos em mulheres privadas de liberdade constatou mudanças significativas ao longo dos anos estudados, tais como: aumento da glicemia de jejum e aumento do colesterol total e triglicerídeos, que são fatores de risco para desenvolvimento de doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) e dislipidemias (MEDEIROS, 2018).

Além disso, estudos mostram que a alimentação no sistema prisional brasileiro possui níveis elevados de alimentos processados e ultra-

processados, consumo restrito de alimentos in natura e número reduzido de refeições ao longo do dia, o que contribui para a baixa aceitação das refeições fornecidas (SILVA, 2017). Em uma unidade do sistema penitenciário no Paraná verificou-se que as marmitas apresentavam maiores quantidades de calorias, proteínas e gorduras totais do que o recomendado (THOMÉ, 2016).

Já no estudo de OLIVEIRA (2017), realizado em uma Unidade Prisional em Natal, verificou-se a oferta de uma alimentação restrita, na qual não foram contemplados todos os nutrientes essenciais para a manutenção da saúde, contribuindo assim, para o agravamento de DCNT como diabetes mellitus e hipertensão. A insatisfação com a qualidade, quantidade e sabor das refeições, também foi observada.

Segundo SOUSA et al. (2020), o contexto do encarceramento inviabiliza o cumprimento do direito à alimentação em diversas dimensões: disponibilidade, acessibilidade, adequação e estabilidade do fornecimento. A partir da análise das narrativas obtidas no estudo, emergiram duas categorias: 1) cenário de ausências: a fome como penalidade; 2) cenário de descasos: qualidade da alimentação. Esses achados reforçam a fragilidade no cumprimento do DHAA e aponta falhas no reconhecimento da cidadania dos indivíduos privados de liberdade, inclusive citando a fome como aparato de penalização dos sujeitos.

Os resultados mencionados anteriormente foram corroborados por SOUSA (2020) na análise das condições de acesso à alimentação no sistema prisional da Paraíba, em que verificou-se violação da condição humana. Constatou-se ausência ou insuficiência de grupos alimentares; inexistência de um profissional nutricionista responsável pelas refeições; limitação no acesso à água potável; utensílios precários; pouca variedade de alimentos; falha na entrega dos fornecedores; e acessibilidade limitada à alimentação específica em quadros clínicos individuais.

CONCLUSÃO

O DHAA, no contexto do sistema prisional brasileiro, não é assegurado pelo Estado de forma irrestrita a todos os indivíduos privados

de liberdade. Portanto, torna-se necessária a ampliação de políticas de promoção da saúde nestes locais, de modo a garantir o acesso regular, permanente e integral aos alimentos, em qualidade e quantidade adequadas e suficientes. A reorientação do modelo atual é imprescindível para garantir o cumprimento da obrigação estatal mediante esse público em situação de vulnerabilidade. Ressalta-se também a importância de que mais trabalhos nessa área sejam publicados para que possam nortear ações que contribuam com a mudança dessa realidade.

AGRADECIMENTOS:

UFOP, ENUT.

REFERÊNCIAS

BARUFFI, H. Direitos Humanos e Educação: Uma aproximação necessária. **Revista Jurídica UNIGRAN**. Dourados, MS, v. 8, n. 15, Jan./Jun. 2006.

BRASIL. **Lei nº 7.210**, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. Documento não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm. Acesso em Ago. 2019.

BURITY, V.; FRANCESCHINI, T.; VALENTE, F.; RECINE, E.; LEÃO, M.; CARVALHO, M. D. F. Direito Humano à Alimentação Adequada no contexto da Segurança Alimentar e Nutricional. **ABRANDH,** Brasília, 2010.

LEÃO, M. O Direito Humano à Alimentação Adequada e o Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional. **Brasília: ABRANDH**, v. 263, 2013.

MARTINS, V. C. Avaliação da alimentação fornecida pelo DEPEN, na Casa de Custódia de Curitiba, no Centro de Detenção e Ressocialização de Piraquara e na Penitenciária Central do Estado. **Monografia,** Universidade Federal do Paraná Curitiba, 2007.

MEDEIROS, N. O. Avaliação prospectiva de parâmetros bioquímicos em mulheres privadas de liberdade. **Trabalho de Conclusão de Curso**, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2018.

OLIVEIRA, L. M. B. Práticas Alimentares e condições de alimentação de mulheres presidiárias em regime fechado. **Trabalho de Conclusão de Curso**, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2017.

SILVA, J. C. Consumo alimentar de mulheres encarceradas à luz do Guia Alimentar para População Brasileira. **Trabalho de Conclusão de Curso**, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2017.

SOUSA, L. M. P. O Direito Humano à Alimentação Adequada de mulheres no sistema prisional da Paraíba. **Dissertação de Pós-Graduação**, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2020.

SOUSA, L.; MATOS, I.; PAIVA, T.; GOMES, S.; FREITAS, C. Regime da escassez: a alimentação no sistema penitenciário feminino. **Ciênc. saúde coletiva.** Rio de Janeiro. v. 25. Mai 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.34612019. Acesso em: Jun. 2020.

THOMÉ, B.; VIANA, C.; FABIANE, K.; COZER. M.; VIEIRA, A.; FOLLADOR, F. Qualidade da alimentação fornecida em uma unidade do sistema penitenciário do Estado do Paraná. **Biosaúde.** Londrina. v. 18. Mai 2016. p. 75-81. Acesso em: Out. 2019.

A PROTEÇÃO SOCIAL E A SAÚDE: UMA ANÁLISE DA PENSÃO POR MORTE E O NASCITURO

Erica Cancio Suzart Oliveira

INTRODUÇÃO

O presente estudo tratará de um assunto essencial para a sobrevivência da humanidade, já que existe, por parte da mesma, um constante receio de que o oferecimento dos serviços públicos ocorra de maneira deficiente, principalmente aqueles que estão diretamente relacionados ao bem maior do ser humano, o bem da vida, o que causaria inúmeros prejuízos à sociedade.

O objeto de investigação deste trabalho é a relação entre o direito à pensão por morte dos dependentes do segurado, incluindo, assim, como segurado de fato o nascituro, tendo como principal foco a satisfação dos direitos minimamente humanos, através da preservação da dignidade da pessoa humana, bem como a necessidade de proteção integral, com a prioridade total, desses direitos em face da parcela social estudada.

OBJETIVOS

O Objetivo Geral do presente trabalho é analisar o benefício previdenciário, pensão por morte, para ser aplicado aos nascituros, sob o enfoque da preservação dos direitos humanos e fundamentais, e com base na doutrina da proteção integral infantil.

Tem, então, como objetivos específicos abordar a proteção ao nascituro; realizar uma abordagem breve sobre a seguridade social, a previdência; realizar um estudo acerca da saúde e da mesma relacionada a criança e adolescente; analisar o instituto da pensão por morte; relacionar, sistematicamente, o direito à proteção do nascituro com o direito à pensão por morte dos seus dependentes; oferecer um estudado fundamentado na doutrina da proteção integral e sob a perspectiva social dos direitos necessários a uma vida digna.

METODOLOGIA

Como metodologia utilizada, primeiramente, é feito todo um panorama da saúde no Brasil e da fundamentalidade de tal direito social. Depois disso é realizado um estudo dos direitos da infância e juventude, com foco à doutrina da Proteção Integral e ao estudo da saúde dentro do Estatuto da Criança e do Adolescente, bem como o direito do nascituro no ordenamento jurídico brasileiro. Ato contínuo a isso é explanado acerca da pensão por morte, fazendo uma breve análise conceitual, para que se tenha embasamento teórico para a análise sistemática da relação da pensão por morte com a proteção ao nascituro.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Mediante interpretação sistemática do ordenamento jurídico, percebe-se que o nascituro tem personalidade jurídica, sendo titular de direitos. Em decorrência disso, o ordenamento jurídico brasileiro garante expressamente ao nascituro direito a alimentos a serem prestados por seu genitor, desde a sua concepção, mantendo-se após o nascimento.

A cerca da proteção previdenciária é possível inferir que se encontra diretamente ligada à subsistência básica do ser humano, imprescindível à manutenção da dignidade do trabalhador segurado e de seus dependentes, sendo assim considerado típico direito de natureza alimentar.

Os filhos do segurado, assim como o cônjuge/companheiro, são considerados dependentes preferenciais, possuindo, assim, a presunção absoluta de dependência econômica em relação ao segurado e sua proteção prefere àquela concedida aos demais dependentes.

Nesse diapasão, já que a legislação previdenciária não disciplina a situação do nascituro, razão pela qual cabe ao aplicador do Direito buscar solução em outras normas, mediante interpretação sistemática do ordenamento, foi conferida personalidade jurídica ao nascituro, garantindo o pleno gozo de direitos, e ampliando a interpretação para o caso da pensão por morte.

Corroborando com isso, existe a previsão de alimentos gravídicos, impondo ao pai o dever de prestar alimentos ao nascituro, atribuindo-lhe responsabilidade econômica pelo filho, ainda que ele se encontre no ventre materno.

Portanto, para que seja mantida a harmonia do ordenamento jurídico prevalece a interpretação no sentido de que o nascituro é credor de alimentos que, por sua vez, serão garantidos pelo pai, enquanto estiver vivo, ou pelo RGPS, no caso de falecimento, mediante concessão de pensão por morte.

CONCLUSÕES

O Estado é considerado pela Carta Magna como principal administrador e concretizador de todas as garantias inerentes aos direitos fundamentais, em especial à saúde, realizando políticas públicas de qualidade, nas quais sejam universais e completas, para que seja melhorada a vida e a sobrevida dos habitantes.

Os direitos fundamentais cumprem diferentes funções dentro do ordenamento jurídico brasileiro, ora de prestações positivas, ora de prestações negativas, ora como direito de defesa. É essa categoria de direitos que gera, que funda o Estado, que regula as condições mínimas existenciais do ser humano numa sociedade livre e justa, conjugada com os demais elementos constitutivos do Estado: população, território, governo e finalidade.

Da mesma forma, de nada adianta garantir o direito à saúde a todos, sem que o Estado de fato ofereça o aparato institucional necessário para a garantia deste direito, em especial para as camadas menos favorecidas da sociedade. Daí justifica-se a intervenção mínima estatal para que o mínimo seja assegurado a todos.

Outrossim, Direito Fundamental à Saúde é exigível independente de lei e, conforme supramencionado, assegurado pela Constituição Federal como "dever do Estado e direito de todos", implicando um dever geral de respeito à saúde pessoal e pública, mas também um dever de alocação minimamente razoável de recursos financeiros e sua consequente execução orçamentária, para assegurar a efetiva fruição do direito pelos cidadãos, em sintonia com o que prescreve a Constituição.

Partindo-se, assim, do pressuposto que o ordenamento jurídico brasileiro adotou a doutrina da proteção integral da criança e do adolescente para que fossem preservados todos os direitos a esse estrato social, com base na promoção do desenvolvimento da sociedade da brasileira, já que eles são o futuro do país e para que esse futuro seja promissor para todos, precisa-se, então, que esses adultos em formação cheguem a sua idade produtiva com a saúde física e mental em perfeito estado, gerando força de trabalho de qualidade.

Os direitos da personalidade do nascituro são compatíveis com a sua condição especial de indivíduo concebido e ainda não nascido. Sendo assim, toda pessoa, na condição de sujeito de direitos e obrigações, é dotada de personalidade podendo ser titular de relações jurídicas, e como tal pode adquirir, exercitar, modificar, substituir, extinguir e até mesmo defender seus interesses diante dos outros. A personalidade jurídica pode ser vista como aptidão para adquirir direitos e até mesmo para contrair obrigações.

Um dos riscos sociais protegidos pela previdência social é a morte. Não seria justo, então, que o um filho ainda em fecundação não pudesse ter direito as verbas alimentares, que devem ser usadas para que a gestação transcorra os nove meses em pleno desenvolvimento e que ao sair do ventre materno não tenha qualquer tipo de deficiência por conta de um pré-natal indevido, em decorrência da morte do seu genitor, e, provável arrimo de família. É para garantir direitos relativos a saúde, com base no princípio da proteção integral, que os tribunais têm entendido que o nascituro também faz jus ao recebimento da pensão por morte, mesmo não fazendo parte do rol presente na Lei 8213/91. Nada mais justo! A justiça fazendo justiça.

REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

DAVIES, Ana Carolina Izidório. **Saúde Pública e seus limites constitucionais.** São Paulo: Editora Verbatim, 2012.

DELPUPO, Michely Vargas. **Saneamento básico como direito fundamental:** por que o seu acesso é tão difícil no Brasil? Curitiba: Juruá, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 30 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil**: Parte Geral. Salvado: JusPodium, 2006.

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à saúde**: parâmetros para sua eficácia e efetividade. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

ISHIDA, VálterKenji. **Estatuto da Criança e do Adolescente:** Doutrina e Jurisprudência. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

LAMENZA, Francismar. **Os direitos fundamentais da criança e do adolescente e a discricionariedade do Estado.** Barueri: Minha Editora, 2011.

MACHADO, Diego Pereira. **Direitos Humanos**. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

MORAES, Alexandre de.**Direitos Humanos Fundamentais:** teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. São Paulo: Atlas, 2013.

ROSSATO, Luciano Alves. **Tutela coletiva dos direitos de crianças e adolescentes.** São Paulo: Editora Verbatim, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: Principais aspectos e problemas.**Revista do Instituto do Direito Brasileiro - RIDB.** Ano 2, n.4, 2013. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/ppgfiles/files/fdppg/ppgd/bibliografia_ingo.pdf>. Acesso em: 12 jul.2016.

DIREITO PREVIDENCIÁRIO E IGUALDADE DE GÊNERO: A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DO REGIME DAS LICENÇAS-MATERNIDADE E PATERNIDADE

Ana Luiza Baccin Carvalho

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propõe a analisar o regime da licença-maternidade, contrapondo-o à licença-paternidade, a fim de demonstrar que a legislação brasileira está em descompasso com as atuais configurações familiares. Além disso, a atual composição dessas leis acaba por atingir negativamente as mulheres no que diz respeito à igualdade de gênero. Isso porque com a atribuição de um período maior de licença ocorre o fortalecimento do ideal de mulher-cuidadora, corroborando com as disparidades no acesso ao mercado do trabalho.

No mesmo sentido defendido por Maria Berenice Dias, acredita-se ser necessária uma emenda à Constituição Federal para que haja a unificação dessas licenças sob uma única: a licença-natalidade ou licença-parental. Desse modo, passa a ser possível concretizar o princípio constitucional da igualdade, pelo menos no que tange esse tema.

Ademais, a presente pesquisa utiliza-se do entendimento desenvolvido por Marco Aurélio Serau Junior, sob a perspectiva de que os

direitos previdenciários devem ser entendidos como direitos fundamentais, tendo em vista suas finalidades primordiais. Portanto, deve o Estado, em sua função de promotor da igualdade social, prever políticas públicas a fim de concretizar tais direitos, além de manter a legislação sobre o tema atualizada de acordo com as necessidades sociais do momento histórico em que estão inseridas.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa utiliza da pesquisa explicativa, partindo da análise de posicionamentos doutrinários a respeito do tema e também verificando-se a atual situação da legislação referente a licença-maternidade e a licença-paternidade. Também foram examinados qualitativamente dados quantitativos mencionados na bibliografia utilizada.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente, faz-se necessário demonstrar porque os direitos previdenciários devem ser encarados como direitos fundamentais. Tal análise é desenvolvida pelo professor Marco Aurélio Serau Junior, segundo quem há tanto um fundamento ontológico quanto dogmático-normativo que justificam tal tratamento. No primeiro plano a estrutura, finalidades e funções da Seguridade Social a enquadram como direito fundamental, já o segundo se relaciona quanto à forma como a instituição da Previdência Social está inserida no ordenamento jurídico brasileiro (SERAU JUNIOR, 2014, p. 32).

Além disso, ressalta-se que os direitos fundamentais buscam tutelar necessidades básicas dos indivíduos, ligadas à ideia de igualdade e dignidade humana (SCHWARZ, 2013, p. 100) e que são dotados de historicidade, isto é, não são estáticos, mas decorrem do contexto histórico em que estão inseridos. Quando do surgimento dos direitos previdenciários, ao fim do século XIX, eram voltados apenas àqueles que exerciam alguma atividade laboral. Com o fim da Segunda Guerra Mundial ocorre uma mudança nesse sentido, de modo que essas garantias passam a se destinar a

todos os indivíduos, com benefícios voltados também às famílias, à maternidade e à infância. A partir desse momento, tais garantias passam a ter uma estreita correlação com a dignidade da pessoa humana, de modo que se transformam em direitos fundamentais (SERAU JUNIOR, 2014, p. 33).

Sob essa premissa, então, os direitos previdenciários devem ser tratados pelo princípio da vedação ao retrocesso social e também com a ideia de "obrigação de progressividade", isto é, o Poder Público deve busca formas de desenvolver tais direitos continuamente, não podendo serem deixados de lado (SERAU JUNIOR, 2014, p. 51).

Nesse aspecto é que o presente trabalho busca demonstrar a necessidade de modificação do regime vigente tanto da licença-maternidade, quanto da licença-paternidade. Não se pode negar que houve grandes avanços, como por exemplo, o Estado arcar com o salário-maternidade ao invés do empregador, a fim de evitar o desestímulo na contratação de mulheres. Ainda assim, na maioria dos casais heteroafetivos, as mulheres arcam com o afastamento de seus empregos, enquanto os homens dão continuidade (LAZZARIN; SILVA, 2019, p. 46).

Isso acontece porque os sistemas de proteção social foram formulados em um período em que a mão de obra masculina era mais valorizada em relação à feminina. Por mais que a mulher tenha uma maior quantidade de dias para se afastar do trabalho nos primeiros meses de vida dos filhos, tal garantia reflete a estrutura patriarcal que ainda está presente na sociedade brasileira - são 120 dias para elas, podendo haver prorrogação por mais 60 dias, enquanto para eles a licença é de apenas 5 dias. Isso faz com que o estereótipo do pai-provedor e da mão-cuidadora sejam reforçados, mas não só isso, a mulher passa ainda a lidar com a chamada dupla jornada, o que por vezes pode impedi-la de alcançar novas oportunidades no mercado de trabalho, evidenciando-se a desigualdade entre os gêneros (SCARIOT, 2015, p. 120).

Uma possível solução para modificação desse quadro seria a licença-natalidade (ou parental), como indicada por DIAS (2012) em artigo de opinião, a fim de abranger não apenas os casais heteroafetivos nesse regime, mas também os demais formatos de família que existem hoje

– como as homoafetivas e monoparentais masculinas, além dos casos de adoção. O aumento do período de licença destinado ao homem contribui positivamente tanto para o desenvolvimento do bebê, quanto para a carreira da mulher (SCARIOT, 2015, p. 123). Isso porque com o maior envolvimento deles nessas atividades ocorre um maior equilíbrio na divisão das obrigações familiares, não as sobrecarregando. Com a redução dessa jornada interna a mulher passa a ter maior disponibilidade de tempo para se manter no mercado de trabalho (LEMES, 2017, p. 32).

Para além de mudanças legislativas, o Estado deve ser mais presente na implementação de políticas públicas que permitam o retorno dessas mães aos seus empregos. O aumento no investimento em creches públicas ou auxílio para pagamento de particulares é uma medida urgente nesse aspecto, afinal, a criança irá precisar de cuidados e acompanhamento diário por um longo período após o fim da licença-maternidade. Hoje, por não terem condições, diversas mulheres não voltam a trabalhar, pois não têm um local apropriado para deixar os filhos durante o horário do expediente (SCARIOT, 2015, p. 125).

Com essa exposição, resta demonstrado que a modificação da legislação e a implementação de políticas públicas mais efetivas são essenciais para que se atinja a igualdade de gênero.

4. CONCLUSÕES

Tendo em vista a discussão acima desenvolvida, é possível concluir que existe um descompasso entre a legislação vigente e as necessidades sociais, no que diz respeito às licenças-maternidade e paternidade. Ao se encarar os direitos previdenciários como fundamentais, fica realçada sua relação com a dignidade humana e a sua importância em um contexto histórico em que a pauta da igualdade de gênero encontra-se tão em voga.

Percebe-se que para efetivar o princípio da igualdade previsto constitucionalmente, é necessário promover meios para que a mulher acesse o mercado de trabalho e se mantenha nele, sem ter de escolher

entre a maternidade e a vida profissional. Para isso, é importante haver iniciativa do Estado para permitir que os homens tenham maior participação na criação dos filhos, dividindo com as mulheres as responsabilidades domésticas e familiares.

Para isso, faz-se necessário modificar a legislação vigente, de modo a tornar paritário o tempo de licença-parental, não havendo discriminação entre os gêneros, evitando-se que isso venha a refletir no número de mulheres no mercado de trabalho formal. Ainda, faz-se necessária também a implementação de políticas públicas para que as mulheres possam retornar aos seus empregos após o fim da licença.

5. REFERÊNCIAS

DIAS, Maria Berenice. Está na hora de se instituir a licença natalidade. In: **Revista Consultor Jurídico**, 31 de agosto de 2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2012-ago-31/maria-berenice-dias-hora-instituir-licenca-natalidade>. Acesso em: 01/07/2020.

LAZZARIN, Sonilde Kugel; SILVA, Gustavo Luchi da. O salário-maternidade no Brasil e as atuais configurações familiares. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, n. 423, p. 33-52, mar. 2019.

LEMES, Juliana de Melo. A discriminação da mulher no mercado de trabalho: a licença parental como agenda para a igualdade de gênero. 79 f. Monografia de graduação (Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

SCARIOT, Alexandre Elio. Políticas públicas e a questão do gênero: breves aspectos sobre a licença-paternidade estendida e seus reflexos na igualdade de gênero. In: STRAPAZZON, Carlos Luiz; LEISTER, Margareth Anne; SILVA, Rogério Luiz Nery da (Coord.). **A proteção constitucional da seguridade social e do trabalho digno**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2015. p. 113-128.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Judicialização de políticas públicas: uma introdução à temática do controle judicial sobre as respostas dos poderes públicos às demandas sociais. In: ____ (Org.) **Direito Administrativo Contemporâneo. Administração Pública, Justiça e Cidadania: garantias fundamentais e direitos sociais.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Resolução do conflito previdenciário e direitos fundamentais, Brasil. 2014. 255 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

OS IMPACTOS DO COVID-19 NA EFETIVAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO

Dalline Cristine Ligabo Marton

INTRODUÇÃO

Sabe-se que o Direito ao Trabalho é um dos principais direitos humanos, estando presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Constituição Federal (1988). É através do trabalho que o ser humano obtém sustento para si e sua família, porém nos últimos anos o desemprego vem assolando várias partes do mundo e quando acrescido de uma pandemia, coloca em xeque a subsistência de várias famílias, principalmente no Brasil.

OBJETIVOS

Discutir os impactos da pandemia do COVID-19 nas relações de emprego do Brasil e demonstrar os efeitos práticos do Coronavírus na vida do trabalhador brasileiro.

METODOLOGIA

O presente estudo tem caráter qualitativo e exploratório, do tipo revisão bibliográfica que se apoia em artigos de lei e análises de pesquisadores, tendo como principais ferramentas de busca as plataformas Scielo, Capes e Lilacs.

DISCUSSÃO

De acordo com o Nexo Jornal (2020), a taxa de desemprego no primeiro trimestre de 2020 foi de 12,2%, o significa aproximadamente 12,85 milhões de desempregados no Brasil. A preocupação em relação a este tema cresce quando é decretado o estado de calamidade pública (situação anormal que causa prejuízos ao poder público e seus entes) em decorrência do COVID-19.

Em razão da pandemia supracitada, governadores começaram a restringir a circulação de pessoas nas cidades e em grandes centros comerciais, o que acabou impactando o mercado de trabalho brasileiro, uma vez que o consumo das famílias caiu e o comércio sentiu a reação com a diminuição do faturamento, não tendo outras alternativas a não ser fechar as portas ou reestruturar internamente sua equipe de funcionários, muitas vezes implicando em demissões.

A atual situação gera, como pontuado por Brandão (2020) "uma diminuição do consumo, o que acarreta um efeito em cadeia, dado que gera um impacto negativo sobre os lucros dos empresários e invariavelmente ocorrerão demissões de funcionários ou no limite falência de uma parcela das empresas do país".

Desta forma, muitos trabalhadores foram obrigados a se reinventar e encontrar novas fontes de renda, abrindo um comércio próprio ou se submetendo ao trabalho informal, a empregos sem carteira assinada e "bicos" em aplicativos de entrega e transporte. Neste ponto, vale lembrar que os trabalhadores informais não possuem a mesma proteção social que os trabalhadores formais, ou seja, caso sejam demitidos, não fazem jus ao FGTS, seguro desemprego e demais direitos trabalhistas, sendo por certo considerados os mais vulneráveis nesta crise.

Devido a todo exposto, o governo brasileiro passou a buscar soluções emergenciais para tentar reduzir o impacto da crise supra, como as medidas provisórias autorizando suspensão do contrato de trabalho e reduções salariais sem participação dos sindicatos (o que causou discussões acerca da constitucionalidade de tais medidas).

Não obstante, a duras penas foi criado pelo congresso nacional um programa de auxílio emergencial no valor de R$ 600,00 (seiscentos

reais) mensais, cujo o intuito era tentar reparar a perda financeira das camadas mais vulneráveis da sociedade. Ocorre que o auxílio só começou a ser repassado efetivamente no final de abril e possui inúmeras ocorrências de erro em sua plataforma como, por exemplo, o caso de Adeyula que contou ao Portal de Notícias UOL (2020) que descobriu ter o benefício negado em razão do sistema acusar que a mesma exercia cargo de presidente da República.

Conforme Brandão (2020), com essas propostas é possível observar uma tentativa de não abandonar o receituário neoliberal, mesmo com consequências sociais negativas na população, já que a renda emergencial aprovada é insuficiente para garantir necessidades básicas e está demorando para ser implementada.

Outras medidas, em estado de calamidade pública declarada, podem ser utilizadas pelo empregador, como a adoção do regime home office (trabalho remoto em casa), disponibilização de equipamentos de proteção individual aos empregados que não podem trabalhar em casa em razão do serviço que desempenham, afastamento do empregado em caso positivo para COVID-19, férias coletivas aos funcionários e paralisação do serviço com remuneração dos empregados (conforme exigências do art. 133 e 139 da CLT).

Alguns países como os Estados Unidos estão injetando recursos financeiros neste período nas empresas, mas diante da inviabilidade de tal ação no Brasil (haja vista a situação econômica do país), há discussões sobre a flexibilização do trabalho e a redução da carga horária e salarial e a dispensa sem justo motivo dos empregados (desde que o empregador pague as verbas rescisórias devidas).

De acordo com Brandão (2020) "as práticas neoliberais, em plena crise da pandemia, são totalmente inadequados e estão na contramão da experiência internacional". No presente momento o governo deveria editar medidas para redução de danos à saúde causados pelo Coronavírus que necessariamente precisa de políticas de gasto público, buscando a manutenção do emprego dos trabalhadores, bem como a sua renda.

O fato é que as medidas tomadas pelo governo brasileiro para conter a crise não são suficientes e acabam por não beneficiar nem

o empregador e muito menos o empregado. Para o empregador, não é interessante perder funcionários em um período de crise em que, teoricamente, deveria haver um esforço para vender mais. Por outro lado, não é benéfico para o trabalhador ser demitido em um período conturbado como este.

Neste ponto fica o questionamento: porque não é utilizado o fundo de amparo ao trabalhador, que possuía aproximadamente R$ 81 bilhões somente em 2019 segundo o próprio Ministério da Economia? O chamado FAT deveria ser utilizado justamente em períodos de crise na esfera trabalhista, entretanto o mesmo nunca foi citado pelos governantes.

O desemprego já era uma realidade no Brasil que acabou se agravando em razão da pandemia do COVID-19. Diante de um governo inescrupuloso, negligente e ineficiente (haja vista o despreparo de pessoas envolvidas no governo que, entre outras coisas, foi demonstrado em reunião ministerial amplamente divulgada pelo STF), os problemas já mencionados são o estopim para uma crise de saúde pública, econômica e política, que já mostram consequências danosas aos brasileiros, como o contágio e as mortes crescentes pelo COVID-19, além de restrições para entrada em determinados países do mundo.

Segundo o jornal inglês Financial Times (2020) "a composição econômica e social do Brasil significa que o país será severamente atingido à medida que a pandemia se acelera. Infelizmente, o Brasil já está pagando um preço alto pelas palhaçadas de seu presidente — e as coisas estão piorando rapidamente (…) a unidade nacional não surgirá enquanto Bolsonaro for presidente. No estilo populista clássico, ele vive da política da divisão. O Brasil já é um país profundamente polarizado, onde as teorias da conspiração são abundantes. As mortes e o desemprego causados pelo Covid-19 são exacerbados pela liderança de Bolsonaro".

CONCLUSÃO

Tendo em vista os altos casos de desemprego que já era realidade no país e que foi excessivamente agravado pelo COVID-19 (cuja a contaminação e morte crescem cada dia mais), somado a um governo

medíocre incapaz de sustentar efetivamente a atual conjuntura do país, a crise política, econômica, trabalhista e de saúde pública já emergem nos quatro cantos do Brasil.

Dessa forma, é notória a necessidade de um projeto eficaz de contingenciamento da crise supramencionada, no qual a permanência dos empregos e a melhoria do sistema único de saúde (SUS) sejam abordados como temas centrais, com o objetivo de manter o consumo das famílias para evitar uma crise econômica e aumentar a eficácia do SUS para combater com êxito o COVID-19.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

BRASIL. Constituição Da República Federativa Do Brasil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

BRASIL. Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/noticias/6183-orcamento-do-fundo-de-amparo-ao-trabalhador-em-.... Acesso em: 25 de maio de 2020.

FINANCIAL TIMES. Jair Bolsonaro's populism is leading Brazil to disaster, 2020. Disponível em: <https://www.ft.com/content/c39fadfe-9e60-11ea-b65d-489c67b0d85d>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

NEXO JORNAL. O que diz o primeiro dado de desemprego na pandemia, 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/04/30/O-que-diz-o-primeiro-dado-de-desemprego-na-pandemia>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <www.dhnet.org.br>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

RANGEL, Vinícius. Estudante pede auxílio e descobre na carteira que é "presidente do Brasil". Portal de Notícias UOL, 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/05/08/estudante-pede-auxilio-e-descobre-na-carteira-que-e-presidente-do-brasil.htm>. Acesso em: junho de 2020.

BRANDÃO, Vinicius. O papel do Estado como garantidor de emprego e renda durante a pandemia do novo Coronavírus. Boletim Finde, p. 50-54, maio de 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Carmem_Feijo2/publication/341255524_Relatorio_Finde_01_maio_2020_4/links/5eb5b8d34585152169c0f160/Relatorio-Finde-01-maio-2020-4.pdf#page=52>. Acesso em: junho de 2020.

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Cláudia Costa Paniago Pereira

Palavras-chave: assédio moral; serviço público; inexistência de legislação federal.

O presente resumo discorre sobre assédio moral no serviço público. 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, inclusive no direito, como forma de proteção ao trabalhador frente aos abusos sofridos no ambiente de trabalho.

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 assédio moral ofende o princípio da dignidade da pessoa humana, à medida que atenta contra direitos, é uma realidade nas relações de trabalho, atingindo homens e mulheres de todos os níveis, tanto no setor privado quanto no público.

O assédio moral é marcado por situações agressivas, onde predominam práticas abusivas com o intuito de desvalorizar o servidor. Essas práticas abusivas 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).

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.

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 moral vertical ascendente não é muito comum.

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.

A forma de gestão e as relações interpessoais favorecem o assédio moral no serviço público, já que as relações pautadas nesse ambiente de trabalho nem sempre prevalecem o trabalho em equipe. E, ainda, é marcado por situações estressantes, seja por falta de pessoal ou por excesso de trabalho, a estrutura hierarquizada, o preconceito enraizado, 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).

O assédio moral ofende o princípio da dignidade da pessoa humana, à medida que agride direitos da personalidade e atenta contra a integridade mental e psicológica da vítima. A exposição dos trabalhadores a estas situações humilhantes leva a degradação do ambiente laboral sadio e equilibrado, trazendo muitos prejuízos ao servidor público 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, ideações 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.

"É importante ressaltar que todo esse processo, além de adoecer o ambiente de trabalho, desencadeia o afastamento do servidor[...] 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 o órgão público, uma vez que causa o afastamento do servidor, além de queda na produtividade, doenças profissionais, aumento das demandas trabalhistas, alta rotatividade de mão de obra, menor eficiência, repercussão negativa da imagem, entre outros. Além disso, o assédio moral gera 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)

Dessa forma é de suma importância o combate ao assédio moral, ou seja, as entidades públicas devem ficar atentos a essa prática no am-

biente de trabalho, a fim de identificar o problema e buscar soluções, além de haver uma conscientização dos envolvidos e da sociedade através da realização de campanhas nas empresas e órgãos públicos. Sendo necessário ainda que o poder público reconheça a importância do tema e determine o cumprimento das normas legais e administrativas que regem o serviço público.

Entretanto, 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, desse modo, os órgãos jurisdicionais aplicam legislação correlata para enquadrar o assédio moral, punindo práticas contrárias à boa conduta do servidor federal.

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

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://psicologiaacessivel.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**. Introduz 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**. Jornal 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.

A INTENSIFICAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES PARA OS PROFISSIONAIS DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE (SUS)

Aline de Araújo Martins
Josivanda Costa Gomes
Emanuelli Regia Pereira Lourenço

RESUMO

O presente texto objetiva discutir sobre a intensificação da precarização das condições de trabalho no contexto contemporâneo e suas implicações para os profissionais que atuam no Sistema Único de Saúde (SUS). A metodologia utilizada pauta-se na pesquisa bibliográfica. A partir da década de 1970 o mundo passa por mudanças significativas que interferem diretamente nas condições de vida dos trabalhadores e na forma pela qual o Estado vai conduzir as políticas públicas e sociais. Com a reestruturação produtiva e o neoliberalismo se tem a flexibilização do trabalho e a precarização das políticas públicas. Assim, o trabalho enfatiza que essas mudanças têm se repercutido na política de saúde, precarizando o SUS e os profissionais que nele atuam.

PALAVRAS-CHAVES: Trabalho; Precarização; SUS

INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo, especialmente a partir da década de 1970, sofre diversas alterações no âmbito econômico, produtivo, político e social. Tais mudanças se deram especialmente em virtude do que Mészáros (2011) denominou de crise estrutural do capital.

No campo da economia, vive-se o processo de globalização e financeirização, tendo como consequência uma maior concentração de riqueza e aumento da desigualdade social. Uma das características dessa nova fase da economia é submissão dos países periféricos à economia externa, passando a priorizar gastos com o pagamento da dívida, comprometendo o orçamento para o investimento de seu desenvolvimento econômico e social.

No âmbito da produção, tem-se um processo de reestruturação, inaugurando um modelo produtivo mais flexível não apenas para o modelo de produção, mas também para as relações de trabalho, acirrando o processo de precarização, rebaixando salários e aumentando o desemprego.

Já na esfera da política, há uma profunda mudança na relação entre o Estado e a sociedade civil, em consequênciado do neoliberalismo. O Estado passa a priorizar os interesses mercantis em detrimento dos interesses sociais, reduzindo suas ações para o campo social, privatizando a coisa pública, contendo despesas com os serviços públicos. (IAMAMOTO, 2001).

Por fim, na esfera social, as relações sociais são transformadas em relações mercantis, baseadas no individualismo, na competitividade, na produtividade, na rentabilidade e na eficácia, convertendo a mentalidade humana em uma mentalidade utilitarista, amarrando a sociabilidade às leis mercantis.

A partir dessas análises entende-e que essas transformações trazem implicações para os trabalhadores, uma vez que estes têm vivenciado condições de trabalho cada vez mais precarizadas. Soma-se a isso o fato de haver uma redução orçamentária para as políticas públicas, precarizando também os seus serviços. A partir dessa compreensão, faremos uma análise das implicações de tais

mudanças para condições de trabalho dos profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS).

METODOLOGIA

O percurso metodológico não é menos importante do que os demais aspectos da pesquisa, pois toda investigação tem uma finalidade e, para que esta seja alcançada, há todo um caminho a ser percorrido, sendo este caminho o método (GALLIANO, 1995).

O método utilizado foi o materialismo dialético que é um método de interpretação da realidade que dá ênfase à dimensão histórica dos processos sociais e compreende que todos os objetos e fenômenos possuem aspectos contraditórios que não podem ser desconectados das determinações políticas, econômicas, ideológicas, culturais, dentre outras. (GIL, 2008).

Este estudo é pautado na pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo. Para Minayo (2010), toda pesquisa social é puramente qualitativa. A pesquisa bibliográfica, por sua vez, se deu por meio de estudos já elaborados, permitindo, assim, que se tivesse uma visão mais ampla das questões estudadas.

1. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Diante das transformações ocorridas no cenário internacional, o Brasil não ficou imune a tais mudanças. No que se refere as suas implicações para a saúde e seus trabalhadores, faz-se necessária a compreensão de como foi se dando o processo histórico que culminou no modelo de saúde que se tem hoje no País, que é o Sistema Único de Saúde (SUS), bem como analisar os fatores que vem repercutindo diretamente na sua efetividade enquanto política pública e os rebatimentos para os trabalhadores desse setor.

A década de 1980 marca um tempo histórico para a sociedade brasileira, que vivencia um processo de luta pela redemocratização política, buscando superar o regime ditatorial instaurado em 1964. O movimento da reforma sanitária se dá concomitante a essa luta. Desse modo, esse momento de efervescência política no Brasil culminou

com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que inaugura o modelo de seguridade social brasileiro, composto pelas políticas de previdência social, assistência social, e saúde.

Segundo Paim (2008) o SUS é, portanto, consequência de uma reforma setorial que se origina não no Estado nem nos governos, mas no interior da sociedade civil. A nova carta constitucional inaugura um sistema público de saúde, pautado na universalização e descentralização, transformando-a em direito de cidadania (BRAVO, 2001).

Cabe destacar aqui a 8ª Conferência Nacional de Saúde, que ocorreu em 1986. As propostas debatidas coletivamente versaram sobre a universalização do acesso; a concepção de saúde como direito social e dever do Estado; a reestruturação do setor através da estratégia do Sistema Unificado de Saúde visando um profundo reordenamento setorial com um novo olhar sobre a saúde individual e coletiva; a descentralização do processo decisório para as esferas estadual e municipal, o financiamento efetivo e a democratização do poder local através de novos mecanismos de gestão – os Conselhos de Saúde (BRAVO, 2001).

Se até aqui citamos os avanços especialmente no que se refere aos direitos sociais e políticos adquiridos, podemos apontar também que a década de 1990 traz rebatimentos para tais conquistas, uma vez que há a ascensão do neoliberalismo no Brasil, que preconiza um Estado mínimo e a privatização das políticas públicos (PAIVA e TEIXEIRA, 2014, p. 24). Isso, portanto, vai impactar no desmonte dos direitos até então conquistados, precarizando as políticas públicas, das quais faz parte a saúde, e trazendo consequências para os cidadãos e para os trabalhadores do SUS, que vai lidar tanto com a precariedade dos serviços quanto das condições de trabalho.

CONCLUSÕES

Analisamos que a partir dos anos 1970 o mundo vivencia transformações que trouxeram repercussões tanto para a forma como o Estado vai conduzir as ações para o atendimento das necessidades sociais quanto para os trabalhadores. No Brasil, devido as suas particularida-

des sócio-históricas, tais mudanças vão ocorrer mais especificamente por volta dos anos 1990.

A reestruturação produtiva trouxe o aumento do desemprego estrutural e, consequentemente, da quantidade de pessoas destituídas de trabalho. Por outro lado, o neoliberalismo interfere na intervenção do Estado no atendimento às necessidades sociais. Antunes (2001) aponta que a crise fiscal do Estado culminou com a necessidade de contenção de gastos públicos, transferindo-os para a esfera privada, acentuando as privatizações, as desregulamentações e a flexibilização do processo produtivo, do mercado e da força de trabalho.

Trazendo para a realidade dos trabalhadores do SUS, estes não estão aquém de todas essas mudanças, uma vez que cada vez mais há um processo de instabilidade, precarização e subemprego no âmbito do setor da saúde. O que se vê são trabalhadores com contratos de trabalhos temporários e precarizados, sem garantia de direitos trabalhistas, como férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 13º salário; contratos por regimes de plantões, com salários baixos; instabilidade do emprego, em conseqüências de não haver concursos públicos; entre outras condições. Além disso, os profissionais do SUS têm que lidar com ambientes de trabalho precarizado, sem dispor de equipamentos e recursos necessários.

Assim, diante do que analisamos nesse estudo, concluímos que a luta da sociedade por melhores condições de vida, incluindo aqui condições dignas de trabalho e o acesso aos serviços públicos de qualidade, incluindo um sistema de saúde que atenda, de fato, as necessidades da população, não cessou com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o que afirma a importância de a sociedade continuar organizada para reivindicar a efetivação dos direitos conquistados.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, **Os Sentidos do Trabalho:** ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**.** 6. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

BRAVO, Maria Inês. Política de Saúde no Brasil, IN **Serviço Social e Saúde**: Formação e Trabalho Profissional, Editora Cortez, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IAMAMOTO, Marilda Villela e CARVALHO, Raul de. **Relações sociais e serviço social no Brasil**: esboço de uma interpretação histórico-metodológica. 41ª. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição.Tradução de Paulo Cézar Castanheiras, Sérgio Lessa. 1ª ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 10ª ed. São Paulo: Hucitec, 2013

PAIM, Jairnilson Silva. **A reforma sanitária brasileira e o Sistema Único de Saúde**: dialogando com hipóteses concorrentes. Physis Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 18 [4]: 625-644, 2008.

EXPERIÊNCIAS DO PROJETO CISPRO – CENTRO DE INCLUSÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DE RIO DAS OSTRAS/RJ E A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A PARTIR DA LEI DE COTAS

Flávia Regina França Pascoal de Oliveira
Sonia Maria Sá Freire

RESUMO

O referido trabalho trata sobre experiências realizadas no Município de Rio das Ostras/RJ a partir do Projeto CISPRO – Centro de Inclusão Social e Profissional, visando a empre- gabilidade de pessoas com deficiência a partir da Lei de Cotas. O objetivo é refletir acerca da autonomia, qualificação e inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho no citado Município, desenvolver atividades de qualificação através de oficinas e identificar a partir de cadastro as pessoas com deficiência na Região, bem como realizar parcerias com Instituições Públicas e Privadas para a inserção das pessoas com deficiência. Trata-se de pesquisa bibliográfica a partir de doutrinadores e normas, bem como experiências a partir de registros documentais.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência. Lei de Cotas. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Direitos Fundamentais. Direito do Trabalho.

INTRODUÇÃO

Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o maior desafio é o re- pensar sobre o próprio ser humano e, em especial, repensar os grupos minoritários, den- tre eles as pessoas com deficiência.

Alguns dispositivos legais como a Declaração de Salamanca, a CF/88, a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência positivam que milhares de pessoas com deficiência estejam inseridas no contexto social e profissional.

Nesse contexto o CISPRO – Centro de Inclusão Social e Profissional lançado em 2013 – proposto e criado no ano Ibero – Americano para inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho e executado pela Prefeitura Municipal de Rio das Os- tras - PMRO, através da Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação – SECTI visa o princípio da igualdade de oportunidades através de parcerias com Empresas Nacionais e Multinacionais, inserindo assim pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

O Projeto objetiva refletir acerca da autonomia, qualificação e inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho; desenvolver atividades de qualificação através de oficinas para pessoa com deficiência, sensibilizando as famílias para a atual realidade; identificar as pessoas com deficiência em nosso Município e realizar parcerias com Instituições Públicas e Privadas para a inserção das pessoas com deficiência na sua empregabilidade.

Certamente, um dos desafios é a sensibilização sobre a importância da Empregabilidade da Pessoa com Deficiência, pelo Poder Público e Instituições Privadas e seus familiares, em relação às legislações vigentes, bem como o acesso e permanência das Pessoas com Deficiência na Inserção do Mercado de Trabalho, pois isso exige um maior tempo para o acompanhamento desse grupo.

DESENVOLVIMENTO

Dentre os estudos de dispositivos internacionais e nacionais, o assunto torna-se pertinente devido às duas normas ratificadas: a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, a chamada "Convenção de Guatemala" promulgada pelo Decreto nº 3.956/2001.

Corroborando com os estudos, encontra-se nossa Carta Magna, ao tratar em seu artigo 6º sobre os Direitos Fundamentais, em especial ao direito ao trabalho assegurado nos Direitos Sociais, sendo uma reflexão acerca do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

O CISPRO foi inaugurado dia 3 de dezembro de 2013 através da SECTI/PMRO. Até 2017, contou com o espaço cedido pela SECTI/PMRO, localizado no Centro de Cidadania, na Rua das Casuarinas, nº 595 – Bairro Âncora – RO/RJ, onde seu maior desafio é desenvolver atividades voltadas para Empregabilidade da pessoa com deficiência, em parceria com Instituições Públicas e Privadas.

Dentre algumas atividades desenvolvidas no CISPRO, merecem destaque: sen- sibilização através de panfletagem; atendimento às pessoas; sensibilização através de dias festivos (Dia Mundial de Conscientização do Autismo, Dia Internacional da Pessoa com Deficiência) e Eventos (Sábado da Cidadania); Entrevista com a família; Cadastro de pessoas com deficiência (Banco de Dados com Currículos); Cadastro de Empresas e Instituições; Inserção e acompanhamento da pessoa com deficiência no mundo do trabalho; acompanhamento periódico da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. A parceria com Empresas Nacionais e Multinacionais torna-se indispensável para a realização do referido Projeto.

Em meados de 2013 uma das idealizadoras participou do IV Curso de Dança Esportiva em Cadeira de Rodas, realizado pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) em parceria com a Confederação Brasileira de Dança em Cadeira de Rodas (CBDCR), com sede em São Paulo. Na oportunidade, os assistidos do CISPRO realizou atividade social voltada em parceria com a Secretaria de Cultura, onde foi possível

a participação com a apresentação de "Dança Inclusiva" no "I Festival de Dança" de Rio das Ostras e registros através das mídias sociais.

Também em 2013 houve a participação do CISPRO no Fórum Mundial de Direitos Humanos que se deu em Brasília. Foram vencidas todas as etapas e o projeto foi selecionado em todos os quesitos exigidos e passou a constar das publicações do evento, inclusive em seu Caderno Informativo traduzido em cinco idiomas publicado em boa parte do Mundo. O CISPRO logrou direito e promoveu uma atividade autogestionada "Você faz a diferença em ser diferente - Direitos Humanos e Empregabilidade da Pessoa com Deficiência." Consta nos anais que este evento ocorreu com a massiva participação e enriquecida com grande variedade de contribuições dos participantes de vários Estados brasileiros e de vários países.

Ao longo dos anos o CISPRO possuiu cerca de 200 (duzentas) pessoas com deficiência cadastradas; com a participação de 16 (dezesseis) empresas com capacidade de empregabilidade, segundo a Lei de Cotas; cerca de 30 (trinta) cadastros empregados, com carteira assinada e garantias de direitos. Além disto, em parceria com a FIRJAN/SENAI e ABIESPETRO mantém cursos de qualificação para seus cadastrados, conforme habilitação e cursos realizados no Centro Municipal de Qualificação Profissional – CMQP. Em setembro de 2016 foram certificadas mais de 100 (cem) pessoas, dentre elas 42 são pessoas com deficiência cadastradas no CISPRO que realizaram cursos de qualificação (Operador de Logística/Operador de Almoxarifado). A seleção de empregados segue os requisitos técnicos, com a finalidade de garantir o acesso ao trabalho, de acordo com o art. 7º, XXXI, da CF/88, c/c art. 4º da Recomendação nº 168 da OIT. Até 2016 estavam em curso mais de 37 (trinta e sete) alunos e 14 (quatorze) para o curso de Assistente Administrativo. Vale ressaltar, que o projeto foi apresentado à SECTI pelas idealizadoras, onde a uma atuou oficialmente até 2016, como colaboradora, tamanha sua atitude cidadã e o compromisso com o tema.

Em julho de 2016 uma das idealizadoras esteve na Suíça – na Cidade de Lausanne, a convite, com a missão de apresentar o CISPRO a

uma Instituição para possível parceria e esta iniciativa foi fundamental para alargar os horizontes e melhorar as condições dos munícipes. Em 2017, a referida profissional esteve lotada na Secretaria Municipal de Educação e Esporte - SEMEDE como Supervisora de Ensino, sendo interrompido o trabalho no CISPRO à epoca por descontinuidade de Políticas Públicas.

Considerando que, ainda na participação do Fórum Mundial de Direitos Hu- manos, houve o convite da participação no Curso de Emprego Apoiado pelo Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL, com sede em São Paulo, uma das idealizadoras participou e, dentre os Projetos registrados, em parceria mais uma vez com a SECTI/PMRO, o CISPRO foi selecionado em 2015 quanto ao mérito técnico, quanto as suas possibilidades de implementação e sintonia com a Política Pública de fortalecimento e disseminação da tecnologia social do Emprego Apoiado. Dentre os diversos projetos selecionados para compor a publicação que entregue ao Ministério da Ciência e Tecnologia, patrocinador do projeto global, contemplado em 2017 com o livro "100 projetos de Emprego Apoiado", publicado pelo Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL, em parceria com o Projeto Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq de Apoio à Pesquisa e Desenvolvimento de Tecnologia Assistiva, cuja ação é o Fortalecimento da Metodologia de Emprego Apoiado (GARCIA E CARLOS, 2017).

Com efeito, as normas aqui apresentadas, bem como a Lei 13.146/15 permite ao Estado e a sociedade em geral o direito às pessoas com deficiência inclusive a inserção no mercado de trabalho, sem qualquer discriminação.

Diante de grandes experiências, Tartuce (2017) corrobora com algumas ideias acerca das mudanças contemporâneas, principalmente em relação às normas vigentes: "Como tenho escrito e defendido, o Estatuto traz uma análise mais maleável da situa- ção existencial da pessoa com deficiência, o que somente é concretizado por meio de uma nova análise do seu enquadramento". Nesse contexto, várias são as possibilidades de experiências a serem compartilhadas e ainda muitos desafios a serem superados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, cabe ressaltar que o CISPRO cumpre a função social para a qual foi destinado, mas há muito ainda para ampliar seus horizontes.

Um dos maiores desafios encontrados em relação às experiências realizadas durante as atividades propostas ligada à descontinuidade das Políticas Públicas.

Outro ponto é em relação à sensibilização às famílias, para que as mesmas te- nha um olhar sobre as potencialidades das pessoas com deficiências, principalmente a partir das novas legislações vigentes.

Por fim, o Centro de Inclusão Social e Profissional de Rio das Ostras ainda en- contra forças a partir das suas idealizadoras para permanecer auxiliando Empresas e, principalmente, pessoas que por vezes encontram-se vulneráveis, que não ainda encon- tra desafios para fazer seus direitos diante à sociedade e que buscam constantemente a inserção, em todas suas nuances, seja ela social ou profissional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 ago 2018.

_____. Lei de Cotas para pessoa com deficiência. Brasília: Senado, 1991. Disponível em: < http://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas--com-deficiencia 77.html>. Acesso em: 05 ago 2018.

_____. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Brasília: Senado, 2015. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/513623/001042393.pdf>. Acesso em: 05 ago 2018.

GARCIA, Delgado; CARLOS, Jesus (orgs.) **100 Projetos de Emprego Apoiado.** Instituto de Tecnologia Social. São P a u -

lo: ITS Brasil, 2017. Disponível em: <http://itsbrasil.org.br/wp-content/uploads/2018/01/100-Projetos.pdf>. Acesso em: 05 ago 2018.

LIMA, Niusarete Margarida (org.). **Pessoa Portadora de Deficiência – Legislação Federal Básica.** Brasília: Secretaria Especial de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, 2007.

TARTUCE, Flávio. Debate sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência com José Fer- nando Simão. **Jornal Carta Forense.** Capa de abril de 2017. Disponível em: <https://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/artigos/448311888/debate-sobre-o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-com-jose-fernando-simao>. Acesso em: 05 ago 2018.

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS – VOL. 3

Elaine Teixeira Rabello, Isabela Tavares Amaral,
Laisa Naiara Euzébio de Sá, Rodrigo Chaves (orgs.)

Tipografias utilizadas:
Família Museo Sans (títulos e subtítulos)
Bergamo Std (corpo de texto)

Papel: Offset 75 g/m2
Impresso na gráfica Trio Studio
Novembro de 2020