

REVISTA

**DIREITO
DO TRABALHO**

**PROCESSO
DO TRABALHO**

**DIREITO DA
SEGURIDADE
SOCIAL**

EDIÇÃO

JANEIRO - JUNHO

V.1, N.1, 2020

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO E DIREITO DA SEGURIDADE SOCIAL

ISSN:2674-6913

SOBRE A REVISTA

Indexação:



Licenciada por:



Este obra está
licenciado com uma Licença
**Creative Commons Atribuição-
Não Comercial 4.0 Internacional**

Revista Associada:



Informações e contatos:
revista@laborjuris.com.br

CONSELHO EDITORIAL

EDITOR E COORDENADOR CIENTÍFICO

José Araujo Avelino (Doutor e professor na Universidade do Estado da Bahia – UNEB, Brasil);

CONSELHO EDITORIAL

Ainah Hohenfeeld Angelini Neta (Doutora e professora da Universidade do Estado da Bahia – UNEB, Brasil);

Alan Rodrigues Sampaio (Especialista e professor da Universidade do Estado da Bahia – UNEB, Brasil);

Ana Livia Carvalho Figueiredo Braga (Doutora e professora da Universidade do Estado da Bahia – UNEB, Brasil);

David Duarte (Doutor e professor na Universidade de Buenos Aires- UBA - Argentina);

Eliabe Serafim de Araujo (Mestre e Professor da Faculdade Alpha, Recife, Pernambuco, Brasil);

Fabiano Garcia Severgnini (Mestre em Direito, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil);

Francisco Cláudio Alves de Araujo (Mestre em Direito do Trabalho, Pernambuco, Brasil);

Gilson Alves de Santana Júnior (Mestre e professor na Universidade do Estado da Bahia - UNEB, Brasil);

Guillermo Eduardo Alfonso Gutierrez (Doutor e professor na Universidade Nacional, Bogotá, Colômbia);

Hugo Barretto Ghione (Doutor e professor na Universidade da República, Uruguay);

Jorge Ramon Martínez Rivera (Doutor e professor na Universidade do Chile, Chile);

Kadja Maria Ribeiro Parente (Mestre e professora da Universidade do Estado da Bahia – UNEB, Brasil);

Martha Elisa Monsalve Cuéllar (Doutora e Professora da Universidade Gran Colômbia, Colômbia);

Mércia Pereira (Doutora, Universidade de Santa Catarina – UFSC - Brasil);

Paula Constanza Sardegna (Doutora e Professora da Universidade Nacional Três de Fevereiro – UNTREF - Argentina);

Tânia Mota Oliveira (Doutora e professora na UBA e UDG, São Paulo, Brasil);

Telma Regina da Silva (Mestre em Direito do Trabalho, Taubaté, São Paulo, Brasil);

Viridiana Díaz Aloy (Doutora e professora na Universidade de Buenos Aires- UBA - Argentina);

Wilson Alves de Souza (Doutor e professor na Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia, Brasil);

EDITORIAL

Caros leitores,

Com muita satisfação, apresentamos aos senhores a **terceira edição** da Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, para que possam desfrutar e acompanhar os trabalhos desenvolvidos pelos nossos autores.

Nesta edição, disponibilizamos vários artigos produzidos por alunos e professores da área do direito, bem como de profissionais de outras áreas, sem, contudo, desviar das áreas temáticas da revista.

Destacamos, nesta edição, as pesquisas empíricas, realizadas pelos estudantes do curso de direito da Universidade do Estado da Bahia – UNEB, do Campus XIX (Camaçari-BA) e, do Campus XIII (Itaberaba-BA), bem como, de pesquisadores dos países como Uruguai e Colômbia, que submeteram seus trabalhos a presente revista.

Sem dúvidas, são trabalhos de importância impar e que vão contribuir com o conhecimento de todos.

Desta forma, agradecemos a todos os autores, pelos esforços dedicados, para que esta edição pudesse a ser disponibilizada em acesso livre.

A nossa missão é pela busca da excelência dos trabalhos aqui publicados, objetivando, uma avaliação condizente pela qualidade da pesquisa realizada pelos nossos autores.

Assim, conclamamos à difusão irrestrita desta revista, bem como os trabalhos disponibilizados como forma de difusão do conhecimento.

Por fim, informamos que esta revista, recebe trabalhos de interessados em qualquer época, sendo, a publicação bimestral nos meses de junho e dezembro. Os interessados em publicar, devem conhecer as regras estabelecidas pelo Regulamento disponibilizado no site.

José Araujo Avelino

Editor e Coordenador Científico

Contato: revista@laborjuris.com.br

SUMÁRIO

- 1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SERVICIO DOMÉSTICO: Componente Esencial para el Trabajo Decente.**
- 2.DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: ¿Privacidad del empleado o salvaguarda del empleador?**
- 3.A TAXAÇÃO DOS DANOS MORAIS A PARTIR DA LEI Nº 13.467/17: Uma análise sobre a vulnerabilidade da vida humana nesse contexto com base no mercado de trabalho Camaçariense.**
- 4.SEGURANÇA NO TRABALHO: O PAPEL DAS NOVAS TECNOLOGIAS NOS TRABALHOS EM ALTURA.**
- 5.IMPACTOS DA MECANIZAÇÃO EM FACE DO TRABALHADOR RURAL SAZONAL.**
- 6.TRABALHO, MODERNIDADE E CUIDADO: UMA ANÁLISE SOBRE A SITUAÇÃO E A PREOCUPAÇÃO COM A APOSENTADORIA DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE POR APLICATIVO EM CAMAÇARI- BAHIA.**
- 7.O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL POR MEIO DA POLÍTICA NACIONAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (PETI) EM CAMAÇARI – BA.**
- 8. A HISTÓRIA DO TRABALHO E A CRIAÇÃO DA CLT.**
- 9. O SISTEMA DE CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO.**
- 10. TRABALHO INFANTIL E A COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A EXPEDIÇÃO DE ALVARÁS DE AUTORIZAÇÃO DA ATIVIDADE ARTÍSTICA.**
- 11. A UTILIZAÇÃO E INFLUÊNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA DO MUNICÍPIO DE CAMAÇARI E SUA IMPORTÂNCIA NO CUIDADO PARA COM AS NECESSIDADES DOS CLIENTES.**
- 12. TRABALHO INSALUBRE EM LAVOURA DO ABACAXI NO MUNICÍPIO DE ITABERABA (BA).**
- 13. DESCRIPCIÓN DE UN PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA EN EL TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS.**
- 14. DEMOCRACIA EM CRISE: UMA ANÁLISE ECOLÓGICA DO SISTEMA POLÍTICO BRASILEIRO.**

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SERVICIO DOMÉSTICO **Componente Esencial para el Trabajo Decente**

Carol Prattes Falcón¹

Resumo

Tradicionalmente, o serviço doméstico era considerado um ramo de atividade para o qual não é necessário treinamento específico. Foi o suficiente com a experiência adquirida por anos de trabalho para poder executar com aceitação média. Assim, os trabalhadores domésticos foram socialmente discriminados e, portanto, os mais mal pagos. Além disso, se levarmos em conta que as pessoas que realizam essas tarefas são na maioria mulheres negras com uma porcentagem muito baixa de estudos, incluindo o ensino fundamental, o que gera uma vulnerabilidade tripla; por gênero, raça e situação socioeconômica. No entanto, esse setor trabalhista alcançou recentemente demandas importantes em nosso país, principalmente através dos conselhos de salários e adesão aos acordos correspondentes no âmbito da OIT, sendo o Uruguai, o primeiro país do mundo a ratificar o acordo relativo ao serviço doméstico. O presente trabalho vê essa situação como favorável para abordar a questão do trabalho decente; neste caso, à luz do trabalho doméstico; sendo esse conceito integrativo e ético. Por sua vez, revela a necessidade de agregar esse setor às demandas reais que as tarefas domésticas exigem do trabalhador; que excedem as tarefas de limpeza, incluindo processamento de alimentos, manuseio de substâncias tóxicas, tratamento de familiares, cuidados com crianças e doentes, entre outros. Não é apenas uma necessidade como processo de melhoria contínua do setor, mas também uma obrigação moral para com os trabalhadores que dele fazem parte. Especialmente, considerando que a formação profissional é atualmente considerada um direito humano fundamental.

Palavras-chave: Serviço Doméstico, Trabalho Decente, Formação Profissional, Treinamento

Resumen

Tradicionalmente, el servicio doméstico fue considerado una rama de actividad para la que no se requiere una capacitación específica. Bastaba con la experiencia adquirida por años de trabajo para estar en condiciones de desempeñarse con mediana aceptación. Es así que los trabajadores domésticos han sido socialmente discriminados y por ende, los peores remunerados. Más aun, si se tiene en cuenta que quienes desarrollan dichas labores son mayoritariamente mujeres afrodescendientes con muy bajo porcentaje de estudios, siquiera de enseñanza primaria, todo lo cual genera una triple vulnerabilidad; por género, por raza y por situación socio-económica. Sin embargo, este sector laboral ha logrado últimamente importantes reivindicaciones en nuestro país, principalmente, a través de los Consejos de salarios y de apego a los convenios correspondientes en el ámbito de la OIT, siendo el Uruguay, el primer país del mundo en ratificar el convenio relativo al servicio doméstico. El presente trabajo vislumbra esta coyuntura como favorable para abordar la temática del trabajo decente; en este caso, a la luz del trabajo doméstico; siendo aquél concepto integrador y ético. A su vez, revela la necesidad de aggiornar este sector a las reales exigencias que las tareas domésticas demandan al trabajador; que exceden las

¹ Licenciada en Relaciones Laborales egresada de la Facultad de Derecho - Universidad de la República Oriental del Uruguay (UdelaR), ocupando el primer lugar en el ranking al momento de su graduación. Técnica Asesora en Relaciones Laborales, egresada de la Facultad de Derecho – UdelaR. Posgrado en Liquidación de Salarios y Haberes, por la Unidad de Perfeccionamiento y apoyo a Egresados (UPAE) de Uruguay. Posgrado en Liquidación y Pago de Sueldos, por el Instituto de Capacitación y Formación de la UdelaR. - E-mail: lic.prattes@gmail.com

labores de limpieza, para incluir la elaboración de alimentos, la manipulación de sustancias tóxicas, el trato con los integrantes de la familia, el cuidado de niños y enfermos, entre otras. No solo es una necesidad como un proceso de mejora continua del sector sino que también es una obligación moral para con las trabajadoras/es que lo integran. Máxime, teniendo en cuenta que actualmente la formación profesional es considerada un derecho humano fundamental.

Palabras clave: Servicio Doméstico, Trabajo Decente, Formación, Capacitación.

1. INTRODUCCIÓN

El servicio doméstico ha sido tradicionalmente considerado como *el último orejón del tarro*, si imaginamos una *escala* de jerarquización por actividad laboral. En el tope de la misma estarían los trabajos a nivel directriz o gerencial, que necesitan de un profesional de carrera con muchos años de estudio y experiencia. Lo seguirían los puestos que requieren una técnica especializada y a continuación vendrían aquellos que implican tareas repetitivas de mediana o escasa complejidad, con pocos requisitos de formación previa. Por último vendrían las tareas de tipo doméstico, para las cuales no se requiere estudio o capacitación específica, ya que se entiende que las mismas son aprendidas en la vida del ser humano común. Solamente la experiencia -o los años de trabajo en el ramo- le otorgan al trabajador doméstico un mayor grado de *capacitación*.

Puede decirse que la sociedad occidental sustentada en los valores judeo-cristianos más o menos ha manejado esa *escala* al momento de considerar una fuente de trabajo. Ello también es así en otras culturas. Para muestra, valga pensar que en pleno siglo XXI, aún hay sociedades organizadas por *castas* -como en vastas zonas de la India y Nepal- en las cuales la persona, según su origen ancestral y su creencia en el hinduismo, tiene predeterminados qué puestos de trabajo puede ocupar. Así están quienes pueden ser sacerdotes, políticos y militares -castas altas-, quienes tienen destinado ser comerciantes y artesanos -castas medias- y aquellos que solamente pueden ser obreros y campesinos -castas bajas-. Por último y debajo de todos ellos están los llamados *intocables*, que son quienes hacen tareas que ninguno de los otros realizan, pero que son necesarias a todos ellos, como limpieza de baños, inodoros y excrementos -de ahí su nombre-. Si bien hay zonas en las que esta subdivisión del trabajo no se aplica estrictamente como lo indica la tradición, en general esta concepción de quiénes pueden hacer qué tipos de trabajo aun subyace.

Sin pretender extrapolar lo anteriormente expuesto a nuestra realidad occidental y en particular al ámbito nacional, es claro que a quienes realizan las tareas domésticas no se les requiere preparación alguna -salvo aptitud para realizar el trabajo- y en consecuencia son los peores considerados y remunerados. Con el agravante que el servicio doméstico es prácticamente la opción laboral -si no la única- a la que podrán acceder a lo largo de su vida.

No obstante, el trabajo doméstico en nuestro país ha conquistado reivindicaciones relevantes en los últimos tiempos. Existen leyes específicas para el sector, así como también se han dado logros mediante negociaciones colectivas de los Consejos de Salarios, a través de la incorporación del Grupo 21. Cabe destacar que Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio 189 de la OIT, referente al servicio doméstico. Pese a todo, es una rama del trabajo que aun no contiene a la fecha cláusulas de capacitación concretas. A la luz de lo anterior la pregunta es obvia: ¿por qué en la negociación colectiva aun no se discute la formación profesional del sector doméstico? En tiempos que la OIT prepara su conferencia de 2019 teniendo

como uno de sus ejes temáticos el *trabajo decente*, entendemos que ya es momento que nuestro país de un paso hacia la capacitación profesional de un sector tradicionalmente sumergido.

2. EL SERVICIO DOMÉSTICO, SU REGULACIÓN Y CONQUISTAS RECIENTES

No podemos iniciar un estudio del sector del servicio doméstico sin entender qué se entiende por tal. Siguiendo el marco normativo establecido en nuestro país por la Ley N° 18.065; observamos que su artículo primero establece:

“(Concepto).- Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa”.

En virtud de ello, este sector definido por la ley es más amplio de lo que comúnmente se entiende como trabajo doméstico, ya que por ejemplo, incluye a cuidadores de niños y cuidadores de enfermos. Por consiguiente, debemos considerar como empleados domésticos a las siguientes ocupaciones: mucama o limpiadora en hogares, cocinera doméstica, empleada doméstica, cuidadores de niños y cuidadores de enfermos.²

Para este análisis resulta de utilidad referirnos a la teoría de Dunlop aplicada al *sistema* del trabajo doméstico. Dicho sistema está integrado por los actores, los contextos y la ideología.³

2.1. Los Actores

Veamos cuáles son los actores del sistema. Por un lado, la parte *gerencial* -a decir de Dunlop- es la organización empleadora, que en este caso, se encuentra representada por la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay. Por otro lado, al sector trabajador, lo representa el Sindicato Único de Trabajadores Domésticos. Asimismo, el tercer participe en la negociación de los laudos salariales es el Estado -organismo gubernamental especializado según Dunlop- en la figura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU), a través de su página web se define como

“...una sociedad civil sin fines de lucro, con personería jurídica, que reivindica el rol del Ama de Casa y aspira a obtener su merecida jubilación; informa y defiende a consumidores y usuarios; representa a los empleadores de trabajadores domésticos y les brinda asesoramiento laboral.”⁴

Desde su fundación el 29 de junio de 1955, la LACCU se ha abocado a dignificar el rol del Ama de Casa, bregando por sus derechos y beneficios. Como toda organización social ha intentado

² Los trabajadores domésticos propiamente dichos constituyen alrededor del 76%, los cuidadores de enfermos un 9% y los cuidadores de niños el 15%, UNIDAD DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO) MTSS, Agosto 2013, p 10, Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

³ La Teoría Sistémica de John Dunlop, "Industrial Relations System", Clase magistral correspondiente de la asignatura "Empleo y Formación Profesional" de la Licenciatura de RR LL, UDELAR, 6 de marzo de 2017.

⁴ Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU), Quiénes Somos, Accesible en <http://ligadeamasdecasa.com.uy/quienes-somos/>

fortalecer su postura reivindicativa mediante el relacionamiento internacional con entidades afines.

Es así que en el año 2007, el Ministerio de Trabajo convoca a esta institución para constituirse en representante de los empleadores de servicio doméstico; por lo cual, a partir de la configuración de una Asamblea General Extraordinaria, la Institución, por la mayoría del voto de sus participantes, decidió aceptar dicho desafío. En base a ese mandato, el 19 de agosto de 2008 compareció a la primera reunión de Consejo de Salarios; fecha que a partir de 2009 se instituyó como el día de la empleada doméstica.

Por su parte, en referencia a los representantes del sector trabajador, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), quien es el interlocutor en la negociación de los laudos relativos al servicio doméstico, es un movimiento sindical cuya misión es

"la promoción y defensa de los derechos sociales y laborales de las trabajadoras/es del servicio doméstico de todo el país. El mismo tiene por finalidad el asesoramiento tanto en aspectos legales como jurídicos, además del fomento de un espacio de interacción e integración a través de la participación colectiva".⁵

Pese a que el reconocimiento e influencia del SUTD en cuanto a resultados tangibles se da en época reciente, dicho sindicato tiene más de cincuenta años de historia.

2.2.El Contexto

Constatamos que este componente del sistema es el que presenta mayores complejidades, ya que abarca una variada gama de factores, tales como composición demográfica del sector, calificación, capacitación de los trabajadores y su relación con la tecnología, aspectos ligados a los salarios, connotaciones fiscales, oferta y demanda laboral. Por último y tal vez lo más significativo, la distribución del poder; en este caso, sensible a tremendas asimetrías propias de la vulnerabilidad del sector.⁶

Sin lugar a dudas, que el trabajo doméstico es una fuente de trabajo muy importante en nuestro país⁷, siendo un sector donde predominantemente confluyen mujeres.⁸ Este uno de los principales rasgos del servicio doméstico. Los estudios sobre el tema tanto a nivel nacional como internacional confirman lo que parece obvio. La mayoría de las mujeres que desarrollan labores domésticas, pertenecen a un segmento de población con baja calificación, -puesto que las tareas no requieren una formación o calificaciones específicas- y provienen de los sectores de menor nivel socio-económico, con escaso acceso a la educación. De hecho, casi la mitad de los trabajadores domésticos solamente ha completado la educación primaria.

⁵ Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, Qué es el SUTD, Accesible en <http://sutduruguay.wixsite.com/sutd>

⁶ La Teoría Sistémica de John Dunlop, "Industrial Relations System", Clase magistral correspondiente de la asignatura "Empleo y Formación Profesional" de la Licenciatura de RR LL, UDELAR, 6 de marzo de 2017.

⁷ El sector doméstico representa un 7% de la ocupación laboral a nivel nacional, Nelson E. Loustaunau - Trabajo Doméstico- FUNDACION DE CULTURA UNIVERSITARIA- 2013.

Estudios recientes de la OIT coinciden con el alto porcentaje de mano de obra laboral dedicado al trabajo doméstico.

⁸ Las mujeres representan el 99% de los trabajadores del sector. Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay, UNIDAD DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO) MTSS, Agosto 2013, p 2. Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

El bajo nivel educativo formal del sector sumado al hecho de no depender de sofisticada tecnología para el cumplimiento de las tareas inherentes, se corresponde con el pobre uso de las tecnologías de la de la información -inferior al 30% del total de empleados domésticos⁹-. Sin embargo, este panorama contrasta con un interesante dato de la realidad. En un alto porcentaje -cercano al 90%¹⁰- las trabajadoras/es domésticas hacen uso de la telefonía celular, con todas las ventajas que ello representa, fundamentalmente en lo que hace al uso de aplicaciones de redes sociales (whatsapp, etc.). Ello ha traído aparejado la disminución de lo que podríamos llamar *brecha de aislamiento*.¹¹ En este sentido, el aparato celular ha hecho posible a los trabajadores del sector doméstico mantenerse en contacto con sus representantes -en este caso el SUTD- y entre los trabajadores mismos y de este modo estar al tanto de las cuestiones que afectan al sector, ya sea en lo legal, como en lo salarial, en materia de movilizaciones y reivindicaciones, etc.

En definitiva, estar en *alerta* en lo que atañe a la defensa de sus *intereses de clase*.¹² También le ha permitido al Estado -a través de varios organismos- estar en contacto con los ciudadanos -en este caso con los trabajadores domésticos- mediante la comunicación por mensajes de texto, sin menoscabo del uso de los medios masivos de comunicación¹³.

Volviendo a los aspectos demográficos, otro dato notable es que la mayor incidencia se da en los grupos étnicos con dificultades de acceso a empleos de calidad, es decir, mujeres que de otro modo tendrían escasas posibilidades de encontrar un empleo.

En este sentido, los afrodescendientes que trabajan en el sector doméstico constituyen casi el doble del total de ocupados en dicha rama laboral.¹⁴

Por lo expuesto anteriormente, este sector de trabajadores presenta una *triple vulnerabilidad*, tanto por género, como por raza y por situación socio-económica. Esta situación parece estar modificándose lentamente, a partir de la promulgación de la Ley 18.065 "Trabajo Doméstico. Normas para su Regulación" (noviembre 2006), ya que han logrado el reconocimiento normativo de sus derechos, por los cuales se han visto equiparados con el resto de los trabajadores.

Veamos a continuación si han existido hitos importantes en el *sistema* del sector doméstico, como resultado de lo que Dunlop llama "proceso de transformación". Este proceso no es ni más ni menos que la creación de reglas surgidas de la negociación colectiva entre los actores del sistema, donde el sindicalismo -componente primordial según Dunlop-¹⁵ ha jugado un rol preponderante. Para el caso que nos ocupa, las reglas provienen de la negociación colectiva del denominado "Grupo N° 21 Servicio Doméstico" de los Consejos de Salarios.

⁹ Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay, UNIDAD DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO) MTSS, Agosto 2013, p 18. Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Este término pertenece al autor y no debe tomarse con rigor académico.

¹² Expresión de uso común en el ámbito sindical uruguayo.

¹³ Es el caso de la propaganda que se hace por TV sobre el IMPO (importa que lo sepas), donde se encuentra información sobre leyes, etc. aunque el acceso a la misma debe hacerse necesariamente por internet; lo que en el caso de las empleadas domésticas, es más factible que accedan a través de su teléfono celular que mediante una computadora.

¹⁴ Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay, UNIDAD DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO) MTSS, Agosto 2013, pp 8-18. Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

¹⁵ Es lo que Dunlop llama el "empoderamiento del actor sindical".

Como primer punto, señalaremos que el Grupo N° 21 relativo al Servicio Doméstico es un grupo de reciente creación legislativa, y esto en tanto el primer convenio colectivo referente a este sector se aprobó en el año 2008, el cual se viera ajustado en las Rondas respectivas de los años 2010, 2013 y 2016. Los avances logrados para el sector, así como el tenor de sus normas, denotan el interés que han tenido los últimos gobiernos en cuanto a regularizar la situación del sector del trabajo doméstico.

En otro orden, no es un detalle menor que el Decreto 670/008 en su artículo vigésimo estipula *"VIGÉSIMO: DÍA DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO: El 19 de agosto de cada año se celebrará el Día del Trabajador Doméstico, el cual será un feriado pago"*.

El Uruguay tal vez sea el único país del mundo que dedica un feriado pago al sector del trabajo doméstico, demostrando una vez más su orientación vanguardista en la temática laboral y especialmente en lo atinente a los derechos de los trabajadores. No es casualidad que lo que el sistema de Dunlop llama "ideología", acá encuentra eco en la práctica. Fueron los últimos gobiernos quienes más se identificaron con las necesidades de los trabajadores, especialmente, los más vulnerables.¹⁶ Es de destacar que el Día del Trabajador Doméstico no está asociado a una efeméride negativa, como se da en la mayoría de los casos -1° mayo (mártires de Chicago); 8 marzo (día internacional de la mujer - mueren 140 trabajadoras).

3.LA OIT Y EL TRABAJO DECENTE

El denominado *trabajo decente* es un concepto en construcción de carácter integrador y de profundo contenido ético¹⁷. De hecho su idea embrionaria tiene su origen en la Declaración de Filadelfia de 1944. A fin de apuntar a su consolidación, la OIT lo incluye como uno de sus ejes temáticos a debatir en la Conferencia de 2019 sobre El Futuro del Trabajo. Veamos cuál es la relación que existe entre dicho concepto y la capacitación.

Actualmente la formación profesional es considerada un derecho humano fundamental. De hecho, en el preámbulo de la Constitución de la OIT se la menciona como *objetivo*. En la misma, línea la Recomendación 117 del organismo considera a la formación profesional como factor principal de desarrollo económico y social, como herramienta de superación del individuo y como instrumento que apunta a la justicia social. Por tanto, es un elemento clave en las políticas activas de empleo y de las estrategias de productividad de las empresas en cuanto a la competitividad. En la llamada sociedad del conocimiento, se valora la capacidad creativa del trabajador. Por tanto, se le debe brindar capacitación continua, de modo que pueda desarrollar competencias que contribuyan al mejor valor agregado de la empresa; el conocimiento. Es lo que se conoce como *economía del saber*. A mayor formación, mayor productividad.¹⁸ Formación profesional es igual a productividad; por ende, a competitividad. De esta forma la empresa deja

¹⁶ Cabe destacar que además de los avances en el sector laboral doméstico, también hubo importantes logros en un sector muy descuidado, como lo es el del trabajador rural. En tal sentido, recientemente se aprobó la disminución de la jornada laboral rural a 8 horas, equiparándola con la de otros sectores. Sin embargo esta norma para el sector rural y para el sector doméstico paradójicamente se puso en vigencia casi 100 años más tarde respecto al resto de los trabajadores cuando entró en vigor la Ley de 8 horas.

¹⁷ Ermida Uriarte, O. *Trabajo Decente y Formación Profesional*. Boletín N°151, CINTERFOR p. 9. Disponible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf Consultado el 24/06/17

¹⁸ Ermida Uriarte, O. *Trabajo Decente y Formación Profesional*. Boletín N°151, CINTERFOR p. 11. Disponible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf Consultado el 24/06/17.

de ver a la capacitación del personal deja de verse como un costo y comienza a considerarla como una inversión.

Asimismo, el Convenio Internacional 142 y la Recomendación 150, ambos de la OIT, son la base sobre la cual se erigen los principios de la formación profesional; a saber, la adecuación de la realidad de la formación profesional, la integralidad, el antropocentrismo, la instrumentalidad, la igualdad y la participación.

El principio de la adecuación de la realidad implica generar programas y aplicar políticas concretas a la situación del sector, para el caso que nos ocupa, el del trabajo doméstico. La integralidad se refiere a la vinculación de la formación profesional a los objetivos económicos, sociales y culturales. El antropocentrismo considera a la persona como centro de las políticas y programas que se diseñen para su capacitación, propendiendo a su desarrollo como tal. La instrumentalidad tiene una estrecha relación con el empleo y pretende facilitar el ingreso y la movilidad horizontal y vertical de la persona en el mercado de trabajo. La igualdad supone condiciones similares y por tanto sin diferencias entre las personas, salvo que sea justificada, como es el caso de la *discriminación positiva*. La participación genera el compromiso y aceptación de las decisiones y de los criterios. Incluye el diálogo social entre los actores y el tripartismo.

En suma, la formación profesional y el trabajo decente son condiciones interdependientes en el actual contexto de las relaciones laborales. De ahí su relación dialéctica. Una pone a prueba y realimenta a la otra. Ya que por un lado tenemos a los componentes esenciales que la OIT definió para el trabajo decente, como son la *no discriminación*, la *protección social*, la *empleabilidad*, el *diálogo social*, entre otros. Y por otra parte es claro que la formación profesional está en total sintonía con tales componentes.

4.LA FORMACIÓN PROFESIONAL APLICADO AL SERVICIO DOMÉSTICO

Al inicio de este trabajo nos preguntábamos ¿por qué en la negociación colectiva aun no se discute la formación profesional del sector doméstico? La interrogante cobra aun mayor importancia ante la aseveración que hiciera el Presidente de la OIT, Guy Rider, en ocasión de la visita que el Presidente de la República, Dr. Tabaré Vázquez, realizara a la organización a principios de junio del corriente. Expresaba Guy Rider

*“Uruguay es un país miembro fundador de la OIT que ha aportado valores y principios a esta Organización desde su adhesión en 1919, ratificando el mayor número de convenios internacionales del trabajo en las Américas (109) y el quinto entre los 187 Estados miembros de la Organización”.*¹⁹

Ante semejante afirmación, el Uruguay no debe permanecer cruzado de manos. Es tiempo de encarar la formación profesional para el trabajo doméstico. Más aun, considerando expresiones que nuestro presidente hiciera sobre la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo, a tratarse en la próxima Conferencia de la OIT en 2019. Decía el Dr. Tabaré Vázquez

“el futuro no se espera, se construye. Y se construye sabiendo que nunca será inmutable ni perfecto, pero que siempre puede ser mejor y perfectible”.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. "Presidente de Uruguay en Conferencia de la OIT: El diálogo social y la negociación colectiva son esenciales. Disponible en http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/media-centre/news/WCMS_556467/lang-es/index.htm Consultado el 17/6/17.

En consecuencia, consideramos que la coyuntura es favorable para que en el futuro cercano se pueda abordar el tema de la formación profesional del sector del trabajo doméstico. No solo es una necesidad como un proceso de mejora continua del sector sino que también es una obligación moral para con las trabajadoras/es que lo integran.

Si investigamos con detenimiento las cláusulas de negociación colectiva del Grupo 21 que no refieren a temas salariales, podemos encontrar algunas que refieren de manera indirecta a la capacitación de las empleadas/os del sector doméstico. Entre las surgidas de la ronda llevada a cabo en el año 2008, destacamos la siguiente

“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y de equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes...”

Esta norma va en consonancia con el marco legal nacional en materia de inclusión social e inclusión laboral, especialmente en los casos de grupos o minorías discriminadas -negros, comunidad LGBT, entre otros-. Aquí se denota nuevamente la importancia que Dunlop le da a la "ideología", en el entendido que un gobierno afín a los trabajadores actúa en consecuencia -por ejemplo con este tipo de normas- realimentando el sistema con nuevos insumos que los actores procesarán en el proceso de transformación -Consejos de Salarios- generando nuevas reglas que volverán a realimentar el sistema.

Al decir de Dunlop se produce un "círculo virtuoso" que originará más normas en favor de los trabajadores, lo que se ha venido dando en torno a las trabajadoras/es del sector doméstico. Igualdad de oportunidades también implica tener similar tratamiento que otras ramas laborales. La formación profesional del sector podría ser la próxima cuestión a encarar.

Asimismo corresponde destacar la quinta ronda del año 2013, en la cual se incluyó la cláusula décima que reza

“Las partes estarán atentas a los avances que puedan realizarse en el Sistema Nacional de Cuidados, resaltando desde ya su interés en participar de las instancias de capacitación que puedan organizarse”.

Esta norma la consideramos muy visionaria ya que reafirma el concepto "amplio" que la ley le otorga al trabajo del sector doméstico, el que ya hemos visto incluye no solamente el trabajado doméstico propiamente dicho, sino que también el cuidado de personas, niños y enfermos. Diversas autoridades nacionales han manifestado que el Sistema Nacional de Cuidados es el *buque insignia* de gobierno. Por lo tanto, la cláusula de referencia abre una veta para que la rama laboral doméstica encuentre una especialización con futuro en nuestro país, lo que requerirá de formación profesional específica.

Aun así, el sector del trabajo doméstico desarrolla su tarea principalmente en el hogar, en el cual se enfrenta a las vicisitudes que en tal ambiente ocurren. La gama es amplia y va desde las tareas de rutina que involucra la limpieza, continuando con confección de comidas, el trato personal con los miembros de la familia, incluyendo niños, adultos mayores y enfermos, hasta la necesidad de enfrentar y solucionar contingencias no previstas como ser manipulación de

químicos -productos de limpieza especiales-, alimentos -donde la higiene es fundamental-, apagado de un incipiente principio de incendio en la cocina, incluso primeros auxilios, entre otros.

Por consiguiente, puede apreciarse que el trabajo doméstico no debería acotarse a la rutina cotidiana de la limpieza sin mayores sobresaltos. Sino que está plagado de desafíos que requieren algo más que dotes personales. Aun así, la limpieza tiene sus particularidades según el área o la superficie a limpiar y los productos a utilizar.

Implementar la formación profesional al trabajo doméstico va a requerir que el patrón prescinda de la empleada/o en parte del horario laboral. A su vez, podrá motivar un aumento en el costo del trabajo doméstico, en el entendido que un empleado/a estará en condiciones de vender su trabajo a mejor precio, producto de la formación profesional. Pero ello no debería aparejarle perjuicios. Por tanto, medidas de reducción o reintegro impositivo pueden compensar al empleador a la vez que tales montos deberían ser destinados a cubrir los costos de capacitación.

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) sería el organismo idóneo para desarrollar los planes correspondientes destinados al trabajo doméstico. Su carácter tripartito promueve y facilita el diálogo social y la negociación colectiva. La presencia del sindicato en dicho diálogo, le daría fuerza a la propuesta en el ámbito y momento correspondiente. De ahí la importancia de que sea la entidad adecuada para encarar esquemas de capacitación la rama laboral motivo de este trabajo. En cierta forma puede imitar los ejemplos de otros programas que ya gestiona como ser PROJOVEN, PADIMUJER, TSD, etc.

Otro aporte en esta línea puede originarse en la UTU, a la luz de la amplitud que la ley otorga al concepto de trabajo doméstico. Cabe mencionar que dicha institución educativa podría adecuar la currícula de cursos que ya imparte, como ser de cocina, baby-sitter y otros de similar tenor, a las necesidades y realidades de las actividades concebidas para la rama doméstica.

No es menor la colaboración que en este sentido también pueden brindar distintas ONGs, iglesias y centros sociales, como habitualmente ocurre.

De la sexta y última ronda de los consejos de salarios del sector - 2016- aun no surgen mayores novedades concretas en cuanto a formación profesional. No obstante en la cláusula novena se establecen la necesidad en la búsqueda de definiciones de categorías para el sector. Asimismo, la cláusula décima sobre contratos de trabajo, estipula el compromiso de avanzar en la definición de derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores.

En otro orden, la cláusula décimo sexta de la ronda en cuestión determina que

"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores que integran este Consejo crean un Fondo Social voluntario de administración bipartita con el objetivo de fomentar el desarrollo de ambas organizaciones (SUTD y LACCU), también de promover centros de atención de las personas vinculadas al sector..."

Si bien el objetivo del fondo social a crearse por la cláusula antedicha no incluye a texto expreso la formación profesional, tampoco lo excluye. Más aun, si el fondo debe fomentar el desarrollo de los sindicatos de trabajadores domésticos y de empleadores. Puede interpretarse que la formación profesional es una cualidad transversal que apunta favorablemente tanto al desarrollo de las agrupaciones gremiales como al aspecto *social* que la redacción de la cláusula le otorga al fondo. En consecuencia, los sindicatos deberían plantear el concepto de formación

profesional de forma estratégica en el ámbito de los consejos de salarios, para así lograr una participación activa en la negociación colectiva.

5. CONCLUSIONES

El sector del trabajo doméstico ha sido tradicionalmente rezagado en cuanto a condiciones de trabajo, consideración social y salarial. Esto se debe principalmente a la escasa capacitación que se le ha requerido para el desempeño de sus tareas.

No obstante, la ley que regula el sector del trabajo doméstico implica tareas mucho más amplias que las de limpieza, siendo una rama laboral muy importante en nuestro país, principalmente poblado por mujeres con baja capacitación y alto porcentaje de afrodescendientes. Por consiguiente, este sector de trabajadores presenta una *triple vulnerabilidad* -género, raza y situación socio-económica.

El concepto de *trabajo decente* está en permanente evolución y se relaciona de manera dialéctica con la formación profesional, considerada hoy día un derecho humano fundamental.

Consideramos que al presente no hay respuesta concreta a la interrogante planteada, acerca de por qué aun no se ha discutido la formación profesional del servicio doméstico en la negociación colectiva.

El hecho de que el sector doméstico haya permanecido en el olvido por casi un siglo a pesar de la vigencia de la ley de 8 horas, es un factor que muestra claramente la resistencia o indiferencia del patrón -y de la sociedad en su conjunto- para abordar todos los temas inherentes a los trabajadores de este sector vulnerable y tradicionalmente sumergido.

Si bien aun no se abordó el tema a fondo, existen algunas aproximaciones que surgen de distintas cláusulas de las últimas rondas de negociaciones que permiten avizorar avances en la materia. El problema es que las cláusulas de formación profesional en la negociación colectiva son algo nuevo, que al momento sólo se han dado en los grupos integrados por sindicatos fuertes.

El fondo social a crearse producto de una cláusula de negociación colectiva, bien podría utilizarse en parte para cubrir gastos de formación profesional del sector. De lo contrario, este antecedente podría servir de ejemplo para que a través de otra cláusula, se promueva la creación de un fondo específico destinado a la capacitación del trabajador/a.

La notoria desventaja en la relación de poder entre empleador y trabajador doméstico, ha motivado que el sindicato del sector carezca de la fuerza necesaria para impulsar las reivindicaciones que esta rama laboral reclama; y en este caso, lo atinente a formación profesional.

El problema es que la relación dialéctica y estrecha entre formación profesional y productividad es más fácil de percibir en las empresas, ya que afecta directamente a las ganancias o utilidades. En el servicio doméstico, no hay una ganancia económica para evaluar. Solamente habría una mejora en la calidad del servicio, mayor conformidad del patrón por los resultados y un avance hacia la autorrealización de la empleada.

Solamente la capacitación específica para el *puesto de trabajo* pondrá a la trabajadora/or doméstico en las mejores condiciones para abordar las eventualidades a las que puede verse enfrentado; al menos, con mayor probabilidad de éxito y más importante aún, con el beneplácito de los patrones.

Organismos como el INEFOP, la UTU, así como ONGs, iglesias y centros sociales pueden crear, adaptar y diseñar cursos *a la medida* para la formación profesional del sector doméstico.

Profesionalizar el servicio doméstico realza este sector tradicionalmente sumergido. Esto a su vez, contribuye al sentimiento de autorrealización de las personas de esta rama laboral, componente fundamental para que el ser humano se sienta conforme, a gusto y en cierta medida, orgulloso de su trabajo y sí mismo como persona.

6. BIBLIOGRAFÍA

DUNLOP, J. (1958). *Industrial Relations System*. Albert A. Blum: Michigan State University.

ERMIDA URIARTE, O. *Trabajo Decente y Formación Profesional*. Boletín N° 151, CINTERFOR. Accesible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf Consultado el 24/06/17

LIGA DE AMAS DE CASA, CONSUMIDORES Y USUARIOS DEL URUGUAY (LACCU). Página Web de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay, Montevideo, República Oriental del Uruguay. Accesible en <http://ligadeamasdecasa.com.uy/quienes-somos/>

LOUSTANAU, N. *Trabajo Doméstico*: Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, Setiembre 2013.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS). *Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo*. Agosto 2013. Observatorio de Mercado de Trabajo. Página Web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, República Oriental del Uruguay. Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Presidente de Uruguay en Conferencia de la OIT: El diálogo social y la negociación colectiva son esenciales. Accesible en http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/media-centre/news/WCMS_556467/lang-es/index.htm Consultado el 17/6/17.

PODER EJECUTIVO. Decreto 670/008, Convenios Colectivos, Grupo 21 - Servicios Domésticos, 22 de diciembre de 2008.

PODER LEGISLATIVO. Ley 18065, Trabajo Doméstico: Normas para su Regulación, 27 de noviembre de 2006.

RASO DELGUE, J. (2016). *La Teoría Sistémica de John Dunlop, "Industrial Relations System"*. Presentación de Power Point correspondiente a la clase magistral de la asignatura "Teoría de las Relaciones Laborales" de la Licenciatura de RR LL, UDELAR 2016.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DOMÉSTICAS (SUTD). Página Web de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay, Montevideo, República Oriental del Uruguay. Accesible en <http://sutduruguay.wixsite.com/sutd>

Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020

DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL **¿Privacidad del empleado o salvaguarda del empleador?**

Carol Prattes Falcón¹

Resumo

As relações de trabalho estão inseridas no contexto dos direitos humanos fundamentais. Entendemos por eles, todos universalmente aceitos para todas as pessoas, apenas por seu status de seres humanos, como direito à vida, dignidade, privacidade, entre outros. Eles são inespecíficos; genérico, independente da atividade laboral, embora deva ser considerado em qualquer circunstância. Existem também os chamados direitos específicos do trabalho; como descanso semanal, limitação da jornada de trabalho e outros diretamente relacionados à atividade. Esta pesquisa é sobre o direito à privacidade que todo trabalhador possui na estrutura de seu ambiente de trabalho. Portanto, dois aspectos devem ser levados em consideração. Por um lado, defendemos que o direito à privacidade é um direito humano fundamental. Por outro, protege tudo o que pertence à esfera íntima do trabalhador. As tecnologias da informação e comunicação no trabalho impediram a aplicação do limite entre o exercício desse direito e os interesses do empregador. As relações de trabalho enfrentam o desafio de conciliar o direito à privacidade do trabalhador, com o direito legítimo que o empregador tem de garantir o sucesso e o bom nome da sua empresa, além disso, antes da responsabilidade que corresponde às ações da Seus trabalhadores.

Palavras-chave: Direitos Humanos Fundamentais, Privacidade, Trabalho, Empregador.

Resumen

Las relaciones laborales están insertas en el contexto de los derechos humanos fundamentales. Entendemos por éstos, a todos los aceptados universalmente para todas las personas, tan sólo por su condición de seres humanos, tales como el derecho a la vida, a la dignidad, a la intimidad, entre otros. Son inespecíficos; genéricos, independientes de la actividad laboral, aunque deben ser considerados en cualquier circunstancia. Asimismo, existen los llamados derechos específicos del trabajo; como ser el descanso semanal, la limitación de la jornada laboral, y otros directamente relacionados con la actividad. Esta investigación trata sobre el derecho a la intimidad que posee todo trabajador en el marco de su ambiente laboral. Por ende, dos aspectos hay que tener en cuenta. Por un lado, sostenemos que el derecho a la intimidad es un derecho humano fundamental. Por otro, protege todo aquello que pertenece a la esfera íntima del trabajador. La tecnología de la información y las comunicaciones en el trabajo ha dificultado la aplicación del límite entre el ejercicio de ese derecho y los intereses del empleador. Las relaciones laborales se enfrentan al desafío de conciliar el derecho a la intimidad del trabajador, con el legítimo derecho que tiene el

¹ Licenciada en Relaciones Laborales egresada de la Facultad de Derecho - Universidad de la República Oriental del Uruguay (UdelaR), ocupando el primer lugar en el ranking al momento de su graduación. Técnica Asesora en Relaciones Laborales, egresada de la Facultad de Derecho – UdelaR. Posgrado en Liquidación de Salarios y Haberes, por la Unidad de Perfeccionamiento y apoyo a Egresados (UPAE) de Uruguay. Posgrado en Liquidación y Pago de Sueldos, por el Instituto de Capacitación y Formación de la UdelaR. - E-mail: lic.prattes@gmail.com

empleador de velar por el éxito y buen nombre de su empresa, más aun, ante la responsabilidad que le corresponde por las acciones de sus trabajadores.

Palabras clave: Derechos Humanos Fundamentales, Intimidad, Trabajador, Empleador.

1. INTRODUCCIÓN

En el mundo de las relaciones laborales, existe una multiplicidad de derechos humanos fundamentales, consagrados en los distintos cuerpos normativos. A saber, estos Derechos Fundamentales los encontramos recogidos en la Constitución de la República, en las Declaraciones y Pactos Internacionales, y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, así como en leyes específicas entre otros.

Por derechos fundamentales, podemos entender a todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos, únicamente por su calidad de tal. Asimismo desde una perspectiva general, podemos afirmar que estos derechos fundamentales se caracterizan por ser universales, indisponibles, generales y abstractos. Universales respecto a la titularidad del derecho, indisponibles en tanto no se consideran alienables ni expropiables y generales y abstractos en cuanto normas².

A su vez con relación a una clasificación de tipo general, podemos decir que existe coincidencia en la doctrina en cuanto a sostener que existen dos grandes grupos de derechos fundamentales en las relaciones laborales. Por un lado, encontramos los llamados derechos fundamentales específicos laborales; y por otro lado encontramos a los derechos fundamentales inespecíficos laborales.

Los llamados derechos fundamentales específicos laborales, son los que hasta ahora ha expresamente protegido el Derecho del Trabajo; y entre ellos podemos enumerar: el derecho a la limitación de la jornada, al descanso semanal, a las vacaciones pagas, a la libre sindicalización y a la negociación colectiva, entre otros.

Por su parte, aquellos que en cambio, se le otorgan al trabajador por el hecho de ser persona, son los considerados derechos fundamentales inespecíficos; entre estos derechos de la persona del trabajador están el derecho a la dignidad, el derecho a la intimidad, el derecho a la vida, a la libertad de expresión, a la libertad de pensamiento, al honor, etc.³.

Como ha expresado de forma clara el catedrático Óscar Ermida Uriarte, sobre la temática: "...El trabajador no solo es titular de aquellos derechos fundamentales típica o específicamente laborales, reconocidos al ser humana en tanto trabajador (libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, derecho al trabajo y a la formación empresarial, limitación de la jornada, derecho al descanso, etc.), sino que el también es titular de los demás derechos humanos, aquellos esenciales a la persona humana simplemente en cuanto tal, de los que el

² Guillen, Graciela; "Los derechos fundamentales en la relación laboral. Algunos apuntes y reflexiones" en www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/investigacion/guillen.doc

³ Guillen, Graciela; "Los derechos fundamentales en la relación laboral. Algunos apuntes y reflexiones" en www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/investigacion/guillen.doc

trabajador no puede ser privado por la celebración de un contrato de trabajo o la incorporación a una unidad productiva.

Además de los derechos humanos específicamente laborales, el trabajador también goza de los demás derechos humanos inespecíficos (libertad de pensamiento, de expresión y de reunión, derecho al honor y a la intimidad)...”⁴.

En el presente trabajo de investigación desarrollaremos uno de los derechos fundamentales englobados dentro del concepto de derechos inespecíficos, más precisamente trataremos el derecho a la intimidad que posee todo trabajador en el marco de cualquier laboral.

Es por ello, que la estructura del trabajo será la siguiente: una primer parte en donde se explicara el concepto del derecho a la intimidad, su alcance y su regulación jurídica en nuestro país; una segunda parte, en donde se hará hincapié, a una visión práctica de la problemática en donde se citaran sentencias nacionales así como un caso internacional en donde se plantearon ciertos conflictos con relación al alcance y protección de este derecho fundamental inespecífico; y finalmente en una tercera parte del análisis de estos casos, surge que esta rama del derecho se encuentra aun en etapa de desarrollo.

Ello por tanto, ha dado lugar a situaciones en las que se ha planteado la vulneración de algunos de sus preceptos. Y debido a que existen aspectos no del todo claros o zonas grises, la aplicación del derecho a la intimidad ha generado posturas en uno y otro sentido, en una suerte de dicotomía que a la espera de ser resuelta.

2. DERECHO A LA INTIMIDAD

2.1. Concepto y caracteres

A los efectos de poder dar una definición de lo que se entiende por derecho a la intimidad, es posible destacar en esta etapa del trabajo que resulta dificultoso encontrar una definición que englobe todas las aristas que trae consigo el concepto de derecho a la intimidad. Esto, en virtud, de que no existen dudas, de que el derecho a la intimidad, es un derecho que trae aparejado consigo elementos o componentes de tipo social, cultural y psicológico, además de aquellos elementos puramente jurídicos que integran su definición.

Es en virtud de ello que distintos autores, referentes de la doctrina laboralista han dado distintas definiciones de lo que consideran que es el derecho a la intimidad. En esta línea Siqueira Neto, ha definido al derecho a la intimidad como aquel que “...involucra el derecho a la persona a ser dejada sola y de preservar su identidad como individuo...”⁵, obligando con esto al destinatario de la norma a “...un simple deber de abstención, cuyas formas básicas son la prohibición de intrusión y de la indiscreción...”⁶.

⁴ Ermida, Uriarte, Oscar; prologo a Gamonal Contreras, Sergio, “Ciudadanía en la empresa”, FCU, Montevideo, 2004, Pág. 5

⁵ Siqueira Neto, José Francisco, “Derecho del trabajo y derechos fundamentales”, en Informes Generales del XVII Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AUDTSS, Montevideo, 2003, Pág. 176 citado por Cabana, Luciano, “Acerca de la vulneración del derecho a la intimidad mediante el registro de los efectos personales del trabajador resguardados en el centro del trabajo” en Revista del Derecho del Trabajo, Año 3 N° 7, Abril – Junio 2015, Pág. 281.

⁶ Siqueira Neto, José Francisco, Ob. Cit, Pág. 176.

Por su parte, otro teórico del derecho laboral, Blancas Bustamante, lo define como aquel derecho "... a rehusar a cualquiera, e incluso al Estado, el acceso a la esfera interna de su persona, esto es, a disponer de una esfera de intimidad no perturbada por nadie. Es, por consiguiente, un derecho que dispensa protección contra los actos de intrusión que perturban el retiro y soledad de la persona..."⁷.

Finalmente las profesoras Abella de Artecona y Giuzio, han expresado sobre el particular, que el Derecho a la Intimidad es considerado como "... una manifestación de la libertad de autodeterminación de todo individuo frente al Estado y terceros, determinándose el ámbito de privacidad por lo que cada individuo debe mantenerse al margen de toda injerencia, abarcando, las distintas relaciones con personas –familiares, amorosas, sexuales, etc.- o con cosas –el propio cuerpo, los efectos personales, cartas, fotos, morada, etc.-, siendo el propio sujeto el que tiene la facultad de decidir por sí y ante sí sobre las cosas, datos, hechos o sentimientos a los que terceros podrán tener acceso o tomar conocimiento..."⁸.

De las definiciones reseñadas, se pueden obtener las siguientes conclusiones. La primera de ellas radica en que no pueden existir posiciones encontradas en sostener que el derecho a la intimidad es un derecho humano fundamental, todo lo cual lleva consecuentemente a que el Estado tome las medidas pertinentes para su máxima protección. La segunda de ellas consiste, en señalar que el derecho a la intimidad, protege todo aquello que pertenece a la esfera íntima del trabajador, y por tanto es oponible ante cualquier persona, inclusive hasta el propio Estado.

Con relación a las características estructurales del concepto de derecho a la intimidad, podemos señalar siguiendo los planteos de los doctores Seré y Charrutti que: "...el derecho fundamental del trabajador a la intimidad personal implica la existencia de un ámbito propio, reservado, otorgando una facultad negativa o de exclusión que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que se fundamenten en normas constitucionales o legales con base constitucional, o que exista un consentimiento eficaz del trabajador que lo autorice, en tanto corresponde a cada trabajador acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno..."⁹.

De esta reseña, y a modo de síntesis, podemos encontrar las siguientes características del derecho a la intimidad: 1º) Que este derecho lleva consigo la existencia de un espacio propio y reservado en la vida de todo ser humano; 2º) Que existe un deber de abstención respecto de terceros, ya que se les prohíbe en forma expresa inmiscuirse en la órbita privada de cada individuo y 3º) Que solamente a través de la autorización expresa de una norma constitucional o con la autorización clara del propio trabajador es que resulta posible que terceras personas ingresen en la órbita reservada del trabajador.

Una vez enumeradas las principales características del derecho a la intimidad, deviene imperioso destacar también que tratándose este derecho a la intimidad de un derecho humano fundamental, el mismo posee las características ya reseñadas en la introducción de este trabajo

⁷ Blancas Bustamante, Carlos, "Derecho Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo", Fondo Editorial, Perú, Pág. 191 citado por Cabana, Luciano, "Acerca de la vulneración del derecho a la intimidad mediante el registro de los efectos personales del trabajador resguardados en el centro del trabajo" en Revista del Derecho del Trabajo, Año 3 N° 7, Abril – Junio 2015, Pág. 282.

⁸ Abella de Artecona, Martha y Giuzio, Graciela, "El derecho a la intimidad del trabajador", en Revista de Derecho Laboral, Tomo XXXVIII, N° 179, Julio-Setiembre 1995, Pág. 491.

⁹ Seré, Jorge Ubaldo y Charrutti, María del Lujan, "Protección de la vida privada del trabajador en el lugar de trabajo, prevención de riesgos laborales y principio de no discriminación" en Revista de Derecho Laboral, Tomo LIV, N° 242, Abril-Junio 2011, Págs. 326-327.

de ser un derecho universal, inalienable, general y protegido por los distintos ordenamientos jurídicos, tanto nacionales como internacionales.

2.2. Regulación Normativa del Derecho a la Intimidad

A los efectos, de desarrollar en forma ordenada este capítulo del trabajo, comenzaremos haciendo referencia a la normativa legal de tipo nacional que regula la temática estudiada, para luego detallar la regulación de índole nacional que hace expresa mención a la consagración y protección del derecho a la intimidad. Comenzando con la norma de mayor jerarquía que existe en nuestro país, esto es nuestra Carta Magna, es importante señalar que sobre el tema de los derechos individuales que se proyectan en el ámbito laboral, nuestra Constitución reconoce una serie de derechos humanos fundamentales, tales como el derecho a la libertad en todas sus manifestaciones (de trabajo, de acciones privadas, de conciencia, de reunión, de creación de organizaciones con fines lícitos, y sindicatos gremiales en particular, de expresión y opinión, de circulación, entre otros)¹⁰. Estos derechos humanos fundamentales los encontramos consagrados en los artículos 8, 16, 28, 29, 32, 37, 38, 39, 57, 72 y 332 de la Constitución, entre otros. Ahora bien, en relación directa al derecho a la intimidad, la norma de la Constitución que lo regula en forma expresa es el artículo 28, el cual dispone: *“Los papeles de los particulares y su correspondencia epistolar, telegráfica o de cualquier otra especie, son inviolables y nunca podrá hacerse su registro, examen o interceptación sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general”*. Este artículo, reconoce en forma expresa el derecho a la intimidad, brindándole una máxima protección, ya que el mismo únicamente puede ser violentado cuando se establezca en forma expresa por leyes que establecieron razones de interés general. Si bien, el derecho a la intimidad goza de un expreso reconocimiento por parte de nuestra Constitución nacional, es menester destacar que la propia Constitución establece que también se reconocen otros derechos que son inherentes a la personalidad humana o se deriven de la forma republicana de gobierno (Arts. 72 y 332). Siguiendo con el desarrollo de la normativa regulatoria y protectora del Derecho a la Intimidad, es importante señalar que si bien el respeto de la intimidad de los empleados configura una de las obligaciones principales del empleador, no existen normas específicas definiendo el alcance de dicha obligación. Ahora bien, a pesar de esto sí existen algunas leyes que han atendido al alcance del derecho a la intimidad. Sobre el particular, merece especial destaque señalar que nuestro país aprobó la Ley N° 18.331, la cual posee el siguiente nomen iuris: Protección de Datos Personales y Acción de “Habeas Data”. En la mencionada ley, se hace hincapié a que se requiere el consentimiento expreso y escrito del trabajador a los efectos de utilizar distinta información privada por este; considera la ley como datos de tipo sensible a aquellos que se revelen y que tengan que ver con el origen racial y étnico, preferencias políticas, convicciones religiosas o morales, afiliación sindical e información referente a la salud o a la vida sexual del individuo¹¹. A su vez, agrega esta norma en su artículo 18, que *“Ninguna persona puede ser obligada a proporcionar datos sensibles. Éstos sólo podrán ser objeto de tratamiento con el consentimiento expreso y escrito del titular. Los datos sensibles sólo pueden ser recolectados y objeto de tratamiento cuando medien razones de interés general autorizadas por ley, o cuando el organismo solicitante tenga mandato legal para hacerlo. También podrán ser tratados con finalidades estadísticas o científicas cuando se disocien de sus titulares”*.

¹⁰ Larrañaga Zeni, Nelson, “Los derechos humanos fundamentales en las relaciones laborales”, en Revista de Derecho y Tribunales N° 25, Julio 2014, Pág. 109.

¹¹ Seré, Jorge Ubaldó y Charrutti, María del Lujan, Ob. Cit. Pág. 331.

Este cuerpo normativo, si bien no atiende en forma directa las distintas problemáticas que pueden suscitarse en torno a la aplicación efectiva del derecho a la intimidad, si da un marco conceptual general que permite asegurar o combatir ciertas prácticas que pueden violentar el derecho a la intimidad que toda persona, y en el caso de este trabajo, todo trabajador posee.

En el plano internacional, también podemos enumerar distinta normativa, que hace referencia desde una perspectiva general al alcance del derecho a la intimidad. Sobre el particular, el artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reza: *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”*. Esta disposición tiene como primaria finalidad proteger la esfera íntima que todo ser humano posee, y por lo tanto es protectora del derecho a la intimidad.

Además, de esta disposición ya reseñada, encontramos que en los incisos 2º y 3º del artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica, se da un reconocimiento expreso al Derecho a la Intimidad. Dicha disposición dispone: *“...Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques...”*.

Finalmente, en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, también encontramos norma expresa que regula esta temática. Dicho artículo señala que: *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques”*. Con esto, queda resuelto el desarrollo teórico de las distintas aristas que repercuten en torno al derecho a la intimidad.

3. Visiones Practicas del Derecho a la Intimidad

En esta parte del trabajo, se describirán ciertas situaciones fácticas de tipo práctico, que se han dado tanto en nuestro país como internacionalmente, y donde estaba en juego el derecho a la intimidad.

A nivel nacional, relevaremos dos casos concretos, sentenciados ambos por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno, en los cuales se llegó a dos sentencias distintas con relación al tema del derecho a la intimidad.

El primer caso refiere a una situación particular en la cual se despide a la parte actora (el trabajador) alegando la causal de notoria mala conducta por parte de la empleadora debido a lo siguiente: la actora había utilizado en el horario de trabajo el medio de comunicación “skipe” entablando conversaciones con una de sus compañeras. La parte demandada relevó dichas conversaciones ingresando al sistema (del que la actora contaba con una clave personal) y en virtud del contenido de las conversaciones la despidió. La Sala, a los efectos de dar los argumentos para llegar al fallo final en el cual no hizo lugar a la apelación presentada por la parte empleadora, y en donde expreso en forma clara que se había violentado el derecho a la intimidad de la trabajadora, señalo lo siguiente: *“...Basta la confesión de la propia demandada para determinar, con justificación en el ejercicio del poder de control de la empleada ordenó revisar su correspondencia vía “skype” sin su autorización ni presencia. Véase que en puridad, valiéndose de un derecho de fuente contractual – el derecho de contralor del empleador respecto del empleado derivado de la ecuación económica de la relación de trabajo – conculcó un derecho*

inespecífico y de rango constitucional de la trabajadora: a pesar de su clave de acceso restringida, violentó la comunicación interna de la trabajadora con otra dependiente. En consecuencia no puede sino calificarse la ilegitimidad del obrar del empleador quien, superpuso su derecho contractual, al derecho humano fundamental de la trabajadora. El uso de la tecnología no constituye ni más ni menos que una herramienta de trabajo cuyas virtudes, de ningún modo autorizan a arrasar con derechos fundamentales del trabajador. Por cuanto viene de decirse el obrar del empleador ostenta un doble perfil ilícito. Por un lado, en lo sustantivo la conculcación de un manojó de derechos humanos específicos e inespecíficos de la trabajadora (la reserva de su correspondencia, su dignidad laboral). En definitiva la acción del empleador violentó el derecho constitucional a la intimidad epistolar de la trabajadora y además los hechos reprochados, por ausencia de gravedad en un caso y de prueba en otro, no encartan dentro del concepto de notoria mala conducta del art. 10 de la ley 10.570 interpretado a la luz de los instrumentos internacionales señalados....”¹².

El otro caso de índole nacional, refiere a una situación en la cual, la Sala de Ministros discute si es posible o no que el empleador en un caso concreto revise el computador de un trabajador, y en donde la conclusión fue dar por válida esa inspección. Sobre este punto argumento lo siguiente: “...La Sala con el voto unánime de sus miembros naturales entiende que siendo el computador, como los sistemas propiedad de la empresa es perfectamente lícita su revisión. Como expresa con claridad meridiana el Supremo Tribunal de Trabajo de Brasil "En tanto es evidente que dentro de una empresa donde todos los instrumentos son de su propiedad y son proveídos a los empleados con un único objetivo desenvolver mejor sus actividades, la situación es diversa, siendo hasta mismo obvio que no existe confidencialidad dentro de las empresas y que los usuarios , encima de todo no confundan su vida particular con la actividad profesional ... Considerando que los equipamientos de informática se ponen a disposición de sus funcionarios con la finalidad única de atender sus actividades laborativas, el control del e-mail se presenta como la forma más eficaz , tanto de protección y fiscalización de las informaciones que tramitan en el ámbito de la empresa, inclusive sigilosas, cuanto de evitar el mal uso del sistema Internet , que puede inclusive atentar contra la moral y las buenas costumbres , causando a la imagen de la empresa perjuicios de larga monta. Ahora bien ello no implica en grado alguno desconocer y/o violar los derechos fundamentales del trabajador en la medida que resulten protegidos por el régimen jurídico esto es que sean lícitos. No debemos perder de vista que" el trabajador al ser contratado se inserta dentro del poder organizativo y disciplinario del empresario y queda sometido, a las instrucciones y controles del empresario, lo que si pone una limitación de sus derechos fundamentales. Los derechos fundamentales del trabajador en la empresa, sólo podrán limitarse, en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva.

En suma: siendo la empresa propietaria de los medios objeto de inspección podía claramente realizar la misma a fin de ejercer un contralor sobre la forma de utilización de los mismos, así como sobre la propia actividad laboral de los trabajadores”¹³.

Como punto final al trabajo, el caso internacional que abordaremos refiere a un caso en el cual el Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictó un fallo confirmando una sentencia del Tribunal

¹² Sentencia Definitiva Nº 119/2011 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno en <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/busquedaSimple.seam>.

¹³ Sentencia Nº 103/2007 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno en <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/hojaInsumo2.seam?cid=20334>

Constitucional Español acerca de un docente de un Colegio Católico que fue desvinculado como consecuencia de hacer públicas sus opiniones contrarias a ciertos principios de dicha religión. En este caso se da un contrapunto entre dos Derechos Humanos Fundamentales. Por un lado tenemos el derecho a la intimidad y a la libertad de expresión que posee el trabajador y por otro lado encontramos el derecho a la libertad religiosa de la empresa empleadora.

El Tribunal sostuvo como fundamento para entender que el empleador no había vulnerado derechos fundamentales del trabajador en forma injustificada, que la desvinculación se enmarcó en el ejercicio del derecho a la libertad religiosa de la Iglesia Católica y sus fieles. En efecto, se sostuvo que este derecho, según la Constitución Española supone un triple alcance: a) derecho del individuo a recibir educación religiosa, b) derecho de los padres que sus hijos se eduquen según sus creencias y c) derecho de las iglesias a desarrollar y propagar su credo. En virtud de ello, una decisión de la Iglesia sobre quién y cómo se debe enseñar y divulgar la doctrina católica es una facultad que esta tiene como corolario del libre ejercicio de su derecho a la libertad de religión¹⁴.

Una vez desarrollados tres casos distintos, dos a nivel nacional y uno internacional, podemos observar la importante ponderación que tiene la protección del derecho a la intimidad a la hora de dictar distintos fallos jurídicos sobre esta materia.

4. CONCLUSIÓN

El derecho a la intimidad es una rama del derecho aun en pleno desarrollo. Como tal, existen áreas difusas en su aplicación, las que dependen del contexto y de la situación particular en las que el mismo se ha invocado.

Muchos han sido los factores que han impedido lograr claridad en la aplicación de este derecho. Entre ellos se encuentran la irrupción de la tecnología de la información y las comunicaciones en el trabajo y el conflicto entre valores personales vs valores de la empresa – caso de la religión-

La tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) han irrumpido inexorablemente desde hace tiempo en la sociedad y por ende, en el ámbito laboral. En este último sentido, la TIC se ha constituido en herramienta poco menos que indispensable para que el empleado-trabajador desarrolle su tarea en su puesto de trabajo.

La versatilidad de esta herramienta ha llevado a que el empleado la utilice tanto para su actividad laboral propiamente dicha como para uso personal. El problema aquí radica en el establecimiento del “límite”. Hasta dónde el trabajador utiliza la TIC también para comunicarse con su ámbito personal por cuestiones realmente “personales” –lo que en el pasado implicaba solicitar el uso del teléfono de la empresa para contactarse con su familia para resolver alguna cuestión-. O hasta qué punto el empleado tiene derecho a utilizar la TIC de su trabajo para charlar “frivolidades” o intercambiar “chismes”, pudiendo llegar a casos de divulgar información clasificada de su trabajo o criticar y hasta denostar a sus jefes o a determinada política de la empresa.

¹⁴ Zubillaga, Ignacio, “Derecho a la intimidad y libertad de expresión vs deber de fidelidad y derecho a la libertad religiosa” en Revista del Derecho del Trabajo Año II, N° 4, Julio-Setiembre 2014, Págs. 229-236

Por otra parte, el conflicto entre los valores personales de un empleado en contraposición a los sustentados por una fe religiosa particular, ha puesto de manifiesto situaciones en las que un trabajador ha sido evaluado o hasta despedido según sea su alineamiento con los valores “espirituales” de la empresa. Esta dicotomía no parece aun haber sido resuelta. Por tal motivo las sentencias son tendencias que van marcando los jueces. Éstos tienen por delante la menuda tarea de conciliar el derecho a la intimidad del trabajador, con el legítimo derecho que tiene el empleador de velar por el éxito y buen nombre de su empresa, principalmente en lo atinente a la responsabilidad que asume por las acciones de sus trabajadores.

5. BIBLIOGRAFÍA

Guillen, Graciela; “Los derechos fundamentales en la relación laboral. Algunos apuntes y reflexiones” en www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/investigacion/guillen.doc

Ermida, Uriarte, Oscar; prologo a Gamonal Contreras, Sergio, “Ciudadanía en la empresa”, FCU, Montevideo, 2004, Pág. 5

Siqueira Neto, José Francisco, “Derecho del trabajo y derechos fundamentales”, en Informes Generales del XVII Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AUDTSS, Montevideo, 2003, Pág. 176 citado por Cabana, Luciano, “Acerca de la vulneración del derecho a la intimidad mediante el registro de los efectos personales del trabajador resguardados en el centro del trabajo” en Revista del Derecho del Trabajo, Año 3 N° 7, Abril – Junio 2015, Pág. 281.

Siqueira Neto, José Francisco, Ob. Cit, Pág. 176.

Blancas Bustamante, Carlos, “Derecho Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”, Fondo Editorial, Perú, Pág. 191 citado por Cabana, Luciano, “Acerca de la vulneración del derecho a la intimidad mediante el registro de los efectos personales del trabajador resguardados en el centro del trabajo” en Revista del Derecho del Trabajo, Año 3 N° 7, Abril – Junio 2015, Pág. 282.

Abella de Artecona, Martha y Giuzio, Graciela, “El derecho a la intimidad del trabajador”, en Revista de Derecho Laboral, Tomo XXXVIII, N° 179, Julio-Setiembre 1995, Pág. 491.

Seré, Jorge Ubaldo y Charrutti, María del Lujan, “Protección de la vida privada del trabajador en el lugar de trabajo, prevención de riesgos laborales y principio de no discriminación” en Revista de Derecho Laboral, Tomo LIV, N° 242, Abril-Junio 2011, Págs. 326-327

Larrañaga Zeni, Nelson, “Los derechos humanos fundamentales en las relaciones laborales”, en Revista de Derecho y Tribunales N° 25, Julio 2014, Pág. 109.

Seré, Jorge Ubaldo y Charrutti, María del Lujan, Ob. Cit. Pág. 331.

Sentencia Definitiva N° 119/2011 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno en <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/busquedaSimple.seam>.

Sentencia N° 103/2007 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno en <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/hojaInsumo2.seam?cid=20334>

Zubillaga, Ignacio, “Derecho a la intimidad y libertad de expresión vs deber de fidelidad y derecho la libertad religiosa” en Revista del Derecho del Trabajo Año II, N° 4, Julio-Setiembre 2014, Págs. 229-236

Panizza Dolabdjian, Carolina, “Los Derechos Laborales Inespecíficos” Cuadernillos de la Fundación Electra N° 11, Montevideo 2012.

Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020

A TAXAÇÃO DOS DANOS MORAIS A PARTIR DA LEI Nº 13.467/17: Uma análise sobre a vulnerabilidade da vida humana nesse contexto com base no mercado de trabalho CamaçarienseAutores¹Alana de Brito Reis²Camila Souza Prado³Letícia Guimarães Carvalho Matos⁴Raquel Oliveira Silva⁵Vitória Paola Nascimento dos Santos⁶**RESUMO**

O presente artigo trata sobre a taxaço dos danos morais no direito do trabalho no município de Camaçari na Bahia. O objetivo é entender como vem funcionando a taxaço dos danos morais, sua importância e relevância e aplicação pós reforma trabalhista, com ênfase na cidade de Camaçari/BA. Além da pesquisa bibliográfica, pautada em jurisprudência e artigos do recente tema, também utilizamos de pesquisa jurisprudencial e entrevista com o diretor da primeira vara do trabalho de Camaçari. Desta forma, nossa pesquisa é primordialmente qualitativa. O trabalho está dividido em cinco capítulos: o primeiro trata da definição, origem e evolução dos danos morais; o segundo sobre o seu funcionamento antes da reforma trabalhista seguido por seu funcionamento pós reforma; adiante, o debate sobre a sua (in) constitucionalidade e a taxaço e seus impactos sociais e o cuidado com o trabalhador; e no último capítulo, debateremos as decisões do TRT com enfoque na cidade de Camaçari. Pudemos perceber com a pesquisa que a reforma trabalhista limitou a liberdade no arbitramento das decisões dos valores das indenizações por danos morais, gerando um desequilíbrio nas relações, mas que, no entanto, na prática, os juízes também tem se utilizado da CC e CF para embasar as decisões nesse sentido, apesar de que, por ser um tema bastante recente, ainda não há um extenso arcabouço jurisprudencial sobre o tema.

Palavras chaves: taxaço; direito do trabalho; indenizaço; danos morais; emprego

RESUMÉN

Este artículo aborda la tributación de los daños morales en la legislación laboral en el municipio de Camaçari en Bahía. El objetivo es entender cómo ha funcionado la tributación de los daños morales, su importancia y relevancia y su aplicación después de la reforma laboral, con énfasis en la ciudad de Camaçari / BA. Además de la investigación bibliográfica, basada en jurisprudencia y artículos sobre el tema reciente, también utilizamos la investigación jurisprudencial y una entrevista con el director de la primera rama del trabajo de Camaçari. Por lo tanto, nuestra investigación es principalmente cualitativa. El trabajo se divide en cinco

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Seminário Interdisciplinar de Pesquisa V, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIX, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Alana de Brito Reis – E-mail: alanabrito1@hotmail.com

³ Camila Souza Prado – E-mail: camilasprado08@gmail.com

⁴ Letícia Guimarães Carvalho Matos – E-mail: letiguimaraescm@gmail.com

⁵ Raquel Oliveira Silva – E-mail: raqueloliveirasilva1@outlook.com

⁶ Vitória Paola Nascimento dos Santos – E-mail: vitoriapaola06@gmail.com

capítulos: el primero trata sobre la definición, el origen y la evolución del daño moral; el segundo sobre su funcionamiento antes de la reforma laboral seguido por su funcionamiento posterior a la reforma; más adelante, el debate sobre su (in) constitucionalidad e impuestos y sus impactos sociales y la atención a los trabajadores; y en el último capítulo, discutiremos las decisiones de TRT centradas en la ciudad de Camaçari. Pudimos ver con la investigación que la reforma laboral limitó la libertad de arbitrar las decisiones de los valores de las indemnizaciones por daños morales, generando un desequilibrio en las relaciones, pero que, sin embargo, en la práctica, los jueces también han utilizado el CC y la CF para apoyar las decisiones a este respecto, a pesar de que, como es un tema muy reciente, todavía no existe un marco jurisprudencial extenso sobre el tema.

Palabras claves: impuestos directo del trabajo; indemnización daños morales; empleo.

1.INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata sobre a taxação dos danos morais (extrapatrimoniais) a partir da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017- Reforma Trabalhista, com uma análise sobre a vulnerabilidade da vida humana com base no mercado de trabalho camaçariense. Faz-se uma reflexão, justamente sobre como é tratada essa taxação, na prática, a partir de julgados no âmbito do labor Camaçariense.

Nesse sentido, foi pensada a relevância do tema, visto que tal reforma é recente e tem sido alvo de muitas críticas, principalmente no que diz respeito à valoração da vida humana. Dessa maneira, buscou-se pesquisar a partir da doutrina, artigos e julgados de que maneira tem sido praticada essa taxação com foco na cidade de Camaçari. Isto posto, considerou-se como problema de pesquisa a seguinte pergunta “Em que medida a taxação por danos extrapatrimoniais influencia no cuidado com a vida humana dos trabalhadores camaçarienses?”.

Carlos Pianovski Ruzyk (2002) explica que a fixação do quantum indenizatório é um dos momentos em que a responsabilidade civil pode atuar como instrumento para a efetivação do princípio da dignidade humana. Diante disso, é possível aferir a relevância de tal tema para a sociedade, buscando-se entender de que maneira é possível haver um equilíbrio entre o quantum indenizatório e a vida humana dos trabalhadores, tendo em vista a ampla discussão sobre a (in)constitucionalidade da taxação disposta no art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho.

Foram utilizados os métodos qualitativo e o indutivo, uma vez que a finalidade é refletir, compreender e interpretar o comportamento da sociedade diante das modificações da taxação dos danos extrapatrimoniais. Recorreu-se também a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial,

além de uma visita à Justiça do Trabalho no município de Camaçari. No primeiro tópico, busca-se explanar sobre a origem e evolução dos danos extrapatrimoniais, de maneira geral, e, também, no Brasil. Nos tópicos dois e três faz-se uma análise de como funcionava a aplicação da taxaço antes da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 e de como está essa aplicaço hoje. No tópic seguinte, Busca-se um debate sobre a (in) constitucionalidade dessa taxaço sobre os danos extrapatrimoniais fazendo uma análise e interpretaço de posiço de concordância e discordância sobre o assunto. No tópic cinco, tratou-se especificamente da taxaço dos danos morais a partir do salário do trabalhador, um estudo sobre o cuidado com o empregado. E, por fim, analisa-se como o Tribunal Regional do Trabalho tem decidido na prática sobre a taxaço dos danos morais e como está o balanço/equilíbrio do quantum indenizatório na cidade de Camaçari.

2.O QUE SÃO “DANOS MORAIS”? : SUA ORIGEM E EVOLUÇÃO

Os chamados “Danos Morais” compõem um instituto jurídico bastante utilizado no ordenamento jurídico brasileiro para ações de reparaço de algum dano. De acordo com Santos (2001), “dano” provém do latim *damno*, que significa mal que se faz a alguém; prejuízo ou ofensa material ou moral. Já a palavra “moral” vem do latim *morale*, que significa “relativo aos costumes”.

Para a doutrina brasileira, o dano moral é um prejuízo causado na esfera personalíssima da pessoa, ou seja, seu conteúdo não é econômico, mas sim íntimo, pessoal.

[...] Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoraço da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputaço ou da consideração social). (GANGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2017, p. 103 Apud BITTAR, 1993, p. 41)

Nesse sentido, preleciona “Lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição a patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico. (SILVA, 1993, p. 11)”.

Não há como apresentar o dano moral sem falar sobre a responsabilidade civil, esta que explica o cerne sobre o dever de reparaço presente na sociedade. Em direito civil, a

responsabilidade é ainda definida em seu sentido clássico, como "Obrigação de reparar danos que infringimos por nossa culpa e, em certos casos determinados pela lei; em direito penal, pela obrigação de suportar o castigo. (FARIAS, ROSENVALD, NETTO, 2017, p. 34 Apud RICOEUR, 2009, p. 35-43)". Ademais, há a responsabilidade civil objetiva que "[...] independe de culpa e é fundada na teoria do risco[...]", ademais está presente no Código Civil 2002 no art. 927 parágrafo único:

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

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

Já na responsabilidade civil subjetiva, como bem é explicado pela doutrina:

[...] constitui regra geral no ordenamento jurídico, baseada na teoria da culpa. Dessa forma, para que o agente indenize, ou seja, para que responda civilmente, é necessária a comprovação da sua culpa genérica, que inclui o dolo (intenção de prejudicar) e a culpa em sentido restrito (imprudência, negligência ou imperícia). (TARTUCE, 2015, p. 387)

É possível inferir que, a utilização dos danos morais remontam a Idade Antiga presentes no Código de Hamurabi, nas Leis de Manu, Bíblia, Alcorão e na Lei das XII Tábuas. "A noção de reparação de dano encontra-se claramente definida no Código de Hamurabi. As ofensas pessoais eram reparadas na mesma classe social, à custa de ofensas idênticas. (MOURA, 2012, p.12. Apud REIS, 1984, p.81)".

Registra a história que o dano moral, embora de forma muito primitiva, já constava gravado no Código de Hamurabi, surgido na Mesopotâmia. O princípio basilar do codex era a garantia do oprimido, do mais fraco, e nesse ponto Hamurabi mostrava profunda preocupação para com seu povo. [...] (CARMO, 1995, p. 48 Apud, REIS 1998 p.10)

§ 196. Se um awilum destruir um olho de outro awilum destruirão seu olho.

§ 197. Se quebrou o osso de um awilum, quebrarão o seu osso.

§ 200. Se um awilum arrancou um dente de um awilum igual a ele arrancarão o seu dente.

Referido código também definia outra modalidade de reparação do dano, com pagamento em pecúnia, trazendo nos primórdios a idéia da compensação da dor, denunciando um começo da idéia de que resultou modernamente a chamada teoria da compensação econômica, satisfatória dos danos extrapatrimoniais, posto que lançado o dano de ordem moral, não era mais possível repor ao lesado o status quo ante, e sim compensar-lhe a dor. (CARMO, 1995, p. 48 Apud, REIS 1998, pg.10)

No que se refere ao Código de Manu:

Existiu na Índia antiga, um personagem mítico, Manu (Manu Vaivasvata), que era muitíssimo respeitado pelos brâmanes (membros da mais alta casta hindu, a dos homens

livres), motivo pelo que sua obra legislativa era de significativa importância, tendo sido denominado o Código de Manu. (CARMO, 1995, p. 48)

É importante ressaltar que o Código de Hamurabi apresentava uma reparação de mesma atitude àquela proporcionada pelo agente, já o Código de Manu inovou ao implementar a reparação do dano em pecúnia: “Tal código demonstrou profundo e indiscutível avanço em relação ao de Hamurabi, visto que tratava a reparabilidade do dano em pecúnia, muito diferente deste que ainda trazia a lesão reparada por outra lesão de igual valor. (CARMO, 1995, p.48)”.

Na Bíblia Sagrada é possível verificar a presença da reparação de dano no Antigo Testamento em Deuteronômio:

Se um homem encontrar uma donzela virgem, que não tem esposo, e tomando-a a força a desonrar, e a causa for levada a Juízo, o que a desonrou dará ao pai da donzela cinquenta siclos de prata, tê-la-á por mulher, porque a humilhou, não poderá repudiá-la em todos os dias de sua vida. (Bíblia Sagrada, Vers. 28 a 30)

Já no Alcorão é possível aferir no que diz respeito à reparação de Danos, uma ênfase ao adultério:

V. O adúltero não poderá casar-se senão com uma adúltera ou uma idólatra. Tais uniões estão vedadas aos crentes. Tal proibição demonstra que o adultério se caracteriza, para os muçulmanos, como uma autêntica lesão ao patrimônio moral dos indivíduos, correspondendo a restrição supraindiscutivelmente a uma forma de condenação. (GANGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2019, p.113)

No berço da civilização ocidental, na Grécia e Roma Antigas, já havia uma forma de compensar as pessoas por atitudes danosas em seu favor. O poema Odisseia sendo possível compreender que na mitologia difundida pelo povo grego já estava presente o dever de reparação:

[...] Já o próprio Homero, na Odisseia (rapsódia oitava, versos de 266 a 367), refere-se a uma assembleia de deuses pagãos, pela qual se decidia sobre reparação de dano moral, decorrente de adultério. Hefesto, o marido traído, surpreendeu, em flagrante, no seu próprio leito, a infiel Afrodite, com o formoso Ares. Tendo o ferreiro Hefesto reclamado aos deuses uma providência, estes condenaram Ares a pagar pesada multa[...] (GANGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2019, p. 115)

Em Roma, é importante destacar que a Lei das XII Tábuas previa também o dano moral:

§ 1º. Se um quadrúpede causa qualquer dano, que o seu proprietário indenize o valor desses danos ou abandone o animal ao prejudicado. § 2º. Se alguém causa um dano premeditadamente que o repare. Os romanos tinham noções sólidas do dano moral, sendo inegável seu aperfeiçoamento ao longo dos séculos, com repercussões nos aspectos históricos dos danos morais na Itália, Alemanha e França. (CARMO, 1995, p. 49)

2.1.DANOS MORAIS NO DIREITO DO TRABALHO

A Constituição brasileira de 1988 prevê no seu art. 5º garantias no que diz respeito aos danos morais:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Consoante Costa (2018), muito tempo antes dessa constituição, o Brasil já previa em seu Código criminal de 1830 reparação por algum dano em favor de outrem. Ademais, previu reparação também, em 1912, com o advento do decreto que regulou a Responsabilidade Civil nas estradas de ferro, no caso de lesão corpórea ou deformidade. O art. 21 do Decreto 2.681 de 1912 previa:

Art.21 No caso de lesão corpórea ou deformidade, à vista da natureza da mesma e de outras circunstâncias, especialmente a invalidez para o trabalho ou profissão habitual, além das despesas com o tratamento e os lucros cessantes, deverá pelo juiz ser arbitrada uma indenização conveniente.

Com o surgimento do Código Civil de 2002, há no art. 186 de maneira expressa a obrigação de reparação do dano:

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.

No ordenamento jurídico pátrio, na seara trabalhista, vigora a responsabilidade civil subjetiva, como bem está disposto na Constituição Federal:

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;

Entende-se que :

A fórmula encontrada pelo ordenamento jurídico para reparar tal dano foi a possibilidade jurídica de estipulação de uma compensação, não necessariamente pecuniária (apesar de ser, frequentemente, a mais adotada), para tentar amenizar a dor sofrida pela vítima. Esta sanção pelo dano moral poderá, inclusive, consistir em uma retratação ou desagravo público, o que, de certa forma, também compensa a dor sentida pela vítima. (PAMPLONA, 2013, p. 112).

Tendo em vista isso, o art. 223-E da Consolidação das Leis do Trabalho reforça:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Dessa maneira, os danos morais existem desde a Idade Antiga e, ao longo do tempo, evoluíram e adaptaram-se às sociedades que foram surgindo até chegarem nas configurações atuais. Em resumo, entende-se doutrinariamente que os danos morais tem a função de ressarcir a pessoa que foi lesada e para que tal ato não se repita e, também, de o agente entender a gravidade do que foi causado e analisar como pode melhorar para aquilo que prejudicou outrem não aconteça outra vez. Assim: “Meio social necessita de uma resposta condizente que busque coibir as sequências de condutas semelhantes àquela que se está a censurar”, (GANGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2019, p.114. Apud RESEDÁ. 2009, p. 186).

3.COMO FUNCIONAVAM OS DANOS MORAIS

Para Assunção (2019), antes da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), os juízes possuíam uma maior liberdade para definir o valor das indenizações envolvendo danos morais. Até então, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não fornecia critérios objetivos para a formulação de indenizações pelo dano extrapatrimonial. A indenização, quando devida, poderia ultrapassar cem salários mínimos.

Segundo o professor Cahali, citado por Walter Xavier da Cunha Filho (2012), com base na antiga CLT Inexistem parâmetros legais para o arbitramento do valor de reparação por dano moral, a sua fixação se faz mediante arbitramento, nos termos do art. 953, parágrafo único, do CC.

Consoante Cunha Filho (2012), a condenação por danos morais se baseia na resposta ao agravo sofrido pela vítima, em face da dor, vergonha, sofrimento, angústia e tristeza, constituída de forma injusta pela ilicitude do ofensor, porém, o quantum indenizatório, deve ser justo, na tentativa de se reparar o dano e não trazer um enriquecimento ao ofendido.

Tendo em vista isso, é possível inferir, segundo Tolentino e Braga (2017), em razão de não ser possível avaliar matematicamente o quanto deve ser pago a título de indenização pelo dano, os magistrados devem levar em consideração alguns critérios, quais sejam:

As condições econômicas, sociais e culturais de quem cometeu o dano e principalmente de quem sofreu; a intensidade do sofrimento do ofendido; a gravidade da repercussão da ofensa; a posição do ofendido; a intensidade do dolo ou o grau de culpa do responsável; um

possível arrependimento evidenciado por fatos concretos; a retratação espontânea e cabal; a equidade; as máximas da experiência e do bom-senso; a situação econômica do país e dos litigantes; o discernimento de quem sofreu e de quem provocou o dano. (DOS SANTOS, Enoque. 2015. p. 247)

4.OS DANOS MORAIS APÓS TAXAÇÃO

Preliminarmente, insta destacar que com a implementação da Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, no ordenamento jurídico brasileiro, foi inserido na CLT dispositivos que estabelecem uma taxaço dos danos extrapatrimoniais, de maneira que as indenizaço es em pedidos de danos morais requeridos em açoes trabalhistas passaram a ser calculadas com base no salário do empregado e valoradas de acordo com a extensão do dano.

Para tanto, a nova legislação cria quatro tipos de ofensas, que servirão como base para a fixação máxima das indenizaço es dos danos extrapatrimoniais, e tal disposiço es legal encontra-se no Art. 223-G da Lei 13.467/17, *in verbis*:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenizaço es a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulacão:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL, 2017).

Contudo, o texto legal não exemplifica os tipos de ofensas que seriam consideradas para tal tipificacão, cabendo, neste caso, a análise feita pelo juiz. O que a reforma traz, como ponto de partida para a decisao judicial, é o esclarecimento do que deve ser considerado dano extrapatrimonial, são eles:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de açao, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. (BRASIL, 2017)

Nesse sentido, o ponto crucial na análise da alteracão dada pela lei 13.467/17 é a percepção de que a questão da avaliação do valor indenizatório é um amplo objeto de debate, tendo em vista que, para alguns, o valor da indenizaço es, a ser definido numa decisao judicial, antes da

modificação legal, era visto como elemento surpresa, pois ficava a critério do juiz na análise do caso concreto, e com a reforma esse risco foi diminuído, pois tal medida garantiria segurança jurídica contra os diferentes julgados. E nesse sentido o doutrinador Américo Luís Martins (2002) entende que o dano moral tenderia ao abuso e ao exagero sem critérios previamente estabelecidos, em face da ausência de previsão legal.

No entanto, convém destacar que, segundo amplo entendimento doutrinário, diversas inconsistências podem ser observadas no tocante à taxação dos danos extrapatrimoniais, tendo em vista que essa tarifação implica em violação a diversos princípios constitucionais, sobretudo o princípio da isonomia, tendo em vista que vítimas em situações semelhantes podem ter indenizações diferenciadas, e o princípio fundamental da dignidade humana, uma vez que o valor atribuído não mais terá como indicador a capacidade de pagamento da empresa e a extensão do dano causado, e sim o salário da pessoa ofendida, situação que limita a própria percepção de dignidade da vítima. E é nesse sentido que a doutrina dispõe:

O que a lei faz é exatamente isto: embora os trabalhadores sejam merecedores de igual tratamento digno, eles devem ser separados de acordo com seus salários, para fins de mensuração de seu patrimônio moral. Quanto menor o salário, menor será a reparação da dignidade do trabalhador; Ou, em outras palavras, a dignidade e o patrimônio moral do trabalhador são proporcionais ao seu valor no mercado de trabalho. (CASA GRANDE, Cássio. 2017. p. 06)

Sendo oportuna também para esse certame analisa-se tal lição:

Essa predeterminação do ressarcimento, ou tarifação, trata de igual modo lesões essencialmente desiguais. O juiz fica adstrito a valores indenizatórios não raro inadequados ou desproporcionais à lesão perpetrada. A intensidade do dano moral grave necessariamente não encontra correspondência no limite máximo tarifado. E, quanto mais estreita esta faixa de reparabilidade, mais avulta a desconformidade da transgressão praticada com a compensação pecuniária capaz de satisfazê-la. Por isso, o método se nos afigura incapaz de permitir que a dor sofrida seja reparada na devida medida, por uma condigna compensação. (TEIXEIRA FILHO, João de Lima. 2003. p. 630 Apud BARBARA FILHO, 2017).

Portanto, percebe-se que, com o advento da Lei nº 13.467/2017, a previsão do tabelamento da indenização por dano moral faz com que a vulnerabilidade do trabalhador fique mais grave, e estabelece um preço para a dignidade do trabalhador, com base na remuneração recebida, circunstância que retira direitos básicos conquistados pelo trabalhador, sobretudo no que tange à sua proteção dentro das relações trabalhistas, que em sua natureza são desequilibradas.

5.O DEBATE SOBRE A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFICAÇÃO DOS DANOS MORAIS

O critério socioeconômico do trabalhador- vítima para a fixação do dano moral tornou-se debate em âmbito constitucional à luz do princípio da isonomia, pois a tarifação em questão cerceia a igualdade substancial entre as partes no processo trabalhista.

Ademais, a justificativa dos defensores da reforma é que tal critério geraria certa segurança jurídica diante do arbitramento dos magistrados. Entretanto, tal afirmação deixa de analisar o princípio da isonomia presente em nosso ordenamento desde o preâmbulo da Constituição até os princípios que permeiam a seara trabalhista. Assim:

De nossa parte, o Processo do Trabalho tem característica protetiva ao litigante mais fraco, que é o trabalhador, mas sob o aspecto da relação jurídica processual (instrumental) a fim de assegurar-lhe algumas prerrogativas processuais para compensar eventuais entraves que enfrenta ao procurar a Justiça do Trabalho, devido à sua hipossuficiência econômica e, muitas vezes, à dificuldade em provar suas alegações, pois, via de regra, os documentos da relação de emprego ficam na posse do empregador [...]. (SCHIAVI, 2016. p. 124-125).

Modernamente, poderíamos chamar esse protecionismo do processo trabalhista de princípio da igualdade substancial nas partes no processo trabalhista, que tem esteio constitucional (art. 5º, caput, e inciso XXXV, da CF), pois o Juiz do Trabalho deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. A correção do desequilíbrio é eminentemente processual e deve ser efetivada pelo julgador, considerando não só as regras do procedimento, mas também os princípios constitucionais e infraconstitucionais do processo do trabalho, as circunstâncias do caso concreto e o devido processo legal justo e efetivo. (SCHIAVI, 2016, p.124-125).

Dessa maneira, o direito do trabalho possui um arcabouço jurídico de garantias ao trabalhador à luz de preceitos constitucionais seja pelo fenômeno da constitucionalização do direito privado, seja pela série de direitos aos trabalhadores que a Constituição Federal garante, especialmente em seu art. 7º. Sendo algumas dessas disposições desrespeitados pela tarifação aplicada.

Não se pode olvidar que tal tarifação já esteve presente em nosso ordenamento em leis infraconstitucionais, a exemplo da Lei 4.117/62 (Código Brasileiro de Aeronáutica) e Lei 5.250/1967 (Lei de Imprensa), que com o advento da Constituição de 88 foram repudiadas pelos tribunais pátrios. Nesse sentido, foi firmado entendimento pelo STF no julgamento da ADPF 130/DF, cuja decisão resultou na revogação do dano moral tarifado na Lei de Imprensa pois esta não foi recepcionada pela Carta de 88 por ser incompatível como os ideais democráticos e republicanos estabelecidos nesta, bem como pelo fato do Poder Judiciário já possuir critérios

racionais e adequados para a fixação das indenizações por dano moral, com base nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Assim declarou Ricardo Lewandowski em seu voto:

É que a Constituição, no art. 5º, V, assegura o “direito de resposta, proporcional ao agravo”, vale dizer, trata-se de um direito que não pode ser exercido arbitrariamente, devendo o seu exercício observar uma estreita correlação entre meios e fins. E disso cuidará e tem cuidado o Judiciário. (ADPF 130, Relator: Min. CARLOS BRITTO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2009, DJe-208 DIVULG 05-11-2009 PUBLIC 06-11-2009).

Além disso, esse entendimento foi pacificado através de enunciados como o nº 281 da súmula de jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, segundo o qual “A indenização por dano moral não está sujeita à tarificação prevista na Lei de Imprensa”, bem como o enunciado nº 550 aprovado na VI Jornada de Direito Civil, que esclarece que “A quantificação da reparação por danos extrapatrimoniais não deve estar sujeita a tabelamento ou valores fixos”.

Todavia, a Reforma Trabalhista ignorou esse entendimento através do art.223-G que trouxe à tona novamente a tarificação. Diante disso, já existem ADIN’s tramitando no STF que requerem a declaração da inconstitucionalidade de tal artigo e seus parágrafos, sendo tais as ADIN’s 5870,6082,6050 e 6069 já devidamente apensadas e tendo como o relator o Ministro Gilmar Mendes.

À vista das repercussões jurídicas da tarificação, é possível analisar as consequências negativas no âmbito jurídico pois nota-se que o valor máximo que o trabalhador pode obter será sempre 50 salários contratuais. Diante de tal situação, é possível que o valor arbitrado seja irrisório a ponto da conduta se tornar reiterada. Nesse sentido, pode-se exemplificar:

[...] se um trabalhador, que receba salário mínimo (R\$937,00), sofrer uma lesão gravíssima em sua saúde e integridade física, que gere um sofrimento imenso, impossível de ser superado, com reflexos pessoais e sociais superlativos, de caráter permanente, por força de condições de trabalho péssimas, com dolo ou culpa grave de empregador com capital social bilionário, que em nenhum momento buscou reparar ou minimizar a ofensa, que não fora perdoada pelo empregado, cuja imagem tenha ainda sido amplamente explorada por conta do infortúnio, tudo isso levado em conta, o valor máximo da indenização a arbitrar será de R\$ 46.850,00 – que considerado o contexto escrito, não será então uma compensação, mas sim uma humilhação adicional a ser suportada pelo trabalhador. (TOLEDO FILHO, 2017, p. 02).

Convém notar, outrossim, que a utilização do salário contratual desconsidera, em razão do teto imposto, a capacidade econômica do empregador e o princípio da reparação integral presentes no art. 944 do Código Civil e art 5º, incisos V e X da Constituição.

Para Gonçalves (2017), o inconveniente desse critério é que, conhecendo antecipadamente o valor a ser pago, as pessoas podem avaliar as consequências da prática do ato ilícito e confrontá-

las com as vantagens que, em contrapartida, poderão obter, [...] e concluir que vale a pena, no caso, infringir a lei.

Portanto, o critério socioeconômico fere o princípio da isonomia em seu mais amplo sentido, gerando diversas injustiças, como explica Henrique Correia:

Suponha-se que, em um mesmo evento, venham a falecer por acidente de trabalho em uma obra, o pedreiro, cujo salário é de R\$ 1.000,00 e o engenheiro, com salário de R\$ 5.000,00. Pelas novas regras previstas pela Reforma Trabalhista, o dano moral para o pedreiro seria limitado a R\$ 50.000,00, caso considerada ofensa de natureza gravíssima, enquanto que, para o engenheiro seria de R\$ 250.000,00 nas mesmas condições. A vida do engenheiro teria valor superior à do pedreiro? A violação do direito de personalidade de um empregado em relação ao outro merece tratamento diferenciado? (CORREIA, 2017, p. 35).

Posta a questão nos termos, observa-se que considerar esses critérios significa desrespeitar um dos princípios basilares da Constituição, bem como comprometer uma efetiva e justa prestação jurisdicional, merecendo assim, uma discussão ampla sobre sua presença em nosso ordenamento.

6.A TAXAÇÃO DO DANO MORAL A PARTIR DO SALÁRIO DO TRABALHADOR E SEUS IMPACTOS SOCIAIS – O CUIDADO COM ESSE TRABALHADOR

A Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) desde a tramitação que levou a sua aprovação recebe muitas críticas. O art. 223-G é um dos mais criticados. Nele, se estabelece limites para quantificação em juízo dos danos imateriais, criando faixas de reparação segundo a natureza e gradação da lesão (CLT, art. 223-G e §§). Instituiu-se, assim, o **dano moral tarifado** na esfera das relações de trabalho.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Deve-se ressaltar que o dano moral protege a dignidade humana. Dessa forma, há quem discuta ainda trata-se de questão discriminatória, violando os princípios da isonomia e da proibição da discriminação, que também são endereçados ao legislador, atentando assim contra o contido nos arts. 3º e 5º da CF, além de agredir aos termos da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, proibitiva desse tipo de discriminação no âmbito das relações laborais. O procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Fleury, afirma:

Enquanto trabalhador, você é um subcidadão agora. Sua indenização é limitada — sua vida, seu sofrimento são limitados. Além disso, digamos que você e seu chefe se machuquem. Os dois levaram três pontos. Os pontos na cabeça do seu chefe valerão mais do que na sua, porque você ganha menos”, diz Fleury. “Até fiz um estudo no direito comparado (...) Não encontrei nada parecido. Só achei uma legislação que previa isso: o Código de Hamurabi. Esse é o primeiro código da história da humanidade, datado de 1776 a.C. Para você ver o quanto essa reforma é moderna.” (CALDAS, 2017).

O princípio da equidade também seria violado para parte da doutrina. Popularmente conhecido pela definição de Nery Júnior (1999), o princípio da equidade seria tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades. Para Magalhães Filho (2015), direito do trabalho, cuja legislação é protecionista e resultante de um processo de humanização do Direito (...) a equidade é vista como um meio normal de integração de lacunas, sem qualquer inferioridade hierárquica.

Consoante Silva (2018), o tabelamento constante na lei trabalhista não contempla o princípio da equidade, na medida em que utiliza o parâmetro valor equivalente ao limite do salário contratual para estabelecer os valores de indenização por danos extrapatrimoniais, sem considerar a especificidade de cada caso.

Exemplificativamente, como afirma Fleury (2018), um acidente fatal em uma obra, com resultado morte de um engenheiro e um servente, a reparação civil devida à família deste pudesse ser dez ou vinte vezes menor que a fixada para a daquele, se as circunstâncias foram exatamente as mesmas, e a culpa patronal também.

Novamente o exemplo hipotético ilustra bem a incompreensível desigualdade. Acidente com o elevador de uma obra vertical com duas pessoas em seu interior, causado

por falta de adequada manutenção, com a paraplegia de ambos. Um é trabalhador do local e o outro um visitante, sem vínculo qualquer com o dono do empreendimento. A família deste último não terá sua dor tarifada e poderá receber, sob a égide da legislação civil, indenização em patamar acima das cinquenta vezes o valor dos benefícios do regime geral da previdência social, ao passo que o empregado, sujeito à alterada Consolidação das Leis do Trabalho, estará limitado ao que determina a legislação trabalhista – *quid jus?* (FLEURY, 2018).

O artigo 5º da CF disciplina nos incisos V e X, e no artigo 5º, inciso XXVIII a respeito da indenização:

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:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

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;

Carlos Pianovski Ruzyk (2002) salienta que a fixação do quantum indenizatório é um dos momentos em que a responsabilidade civil pode atuar como instrumento para efetivação do princípio da dignidade humana. “Os direitos humanos, dispostos no artigo 5º da Constituição Federal devem ser de caráter universal e, portanto, devem atender a todos os seres humanos independente de valoração da indenização por dano extrapatrimonial, a situação socioeconômica do ofendido (BARBA FILHO, 2017, p. 188)”. FLEURY ainda acrescenta:

O fato é que a tarifação, qualquer que seja o parâmetro eleito para a delimitação, é incompatível com o tratamento da Constituição Federal, que asseguram ao ofendido a reparação mais ampla possível, afastando a possibilidade de fixação de critérios rígidos e inflexíveis, aprioristicamente estabelecidos em lei. Na realidade, independentemente de natureza da relação tutelada, cível ou trabalhista, o que se tem, é que toda espécie de limitação prévia, e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República. (FLEURY, 2018).

O precedente mais importante sobre o tema deste estudo constitui-se na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 130/2009 que declarou a não recepção da Lei de Imprensa (Lei n. 5250, de 09 de fevereiro de 1967).

O que se infere deste precedente do STF é que a declaração da não recepção da Lei de Imprensa, no que tange à tarifação das indenizações, deu-se não por motivos peculiares a esta norma, mas sim, porquanto a novel ordem constitucional, no art. 5º, incs. V e X, quando reza que a indenização deve ser proporcional ao agravo, institui o princípio da reparação integral. Ante o exposto, verifica-se que a preordenação de critérios inviabilizam a eficácia desse princípio. Pois, o futuro é imprevisível e a letra da lei não acompanha as inúmeras possibilidades de interações sociais que podem vir a gerar os mais variados tipos de danos extrapatrimoniais (FREITAS. 2017, p.60).

Para Lima Filho e Lima (2018), o artigo 223-G da CLT ainda viola a independência do juiz do trabalho para julgar as causas e aplicar a lei de acordo com o texto constitucional e com suas convicções. Nesse sentido, fere o art. 2º da CF/88, que dispõe sobre a independência e harmonia dos poderes. Ademais, não leva em consideração o critério da proporcionalidade e as balizas constantes do art. 944 do Código Civil que dispõem, em cada caso concreto, ao juiz quando fixar a indenização por essa modalidade de dano, pondere as circunstâncias, à medida que não pode ser fonte de enriquecimento da vítima, mas, não deve ser injustificada apenas porque o legislador fixou certo teto com base no salário por ela percebido para essa indenização.

7. COMO A JUSTIÇA DO TRABALHO DO MUNICÍPIO DE CAMAÇARI TEM DECIDIDO E COMPARATIVO COM ÓRGÃOS SUPERIORES E REGIÕES EM SITUAÇÃO SEMELHANTES

No período anterior à Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), os juízes da Justiça do Trabalho da cidade de Camaçari – BA estavam decidindo os casos trabalhistas ocorridos em seu território, os quais envolviam danos morais, com uma maior liberdade de estipulação do valor do dano, uma vez que estes seguiam a legislação vigente na época, a qual era desprovida de critérios objetivos de quantificação.

Um caso ocorrido em Camaçari, antes da Reforma Trabalhista, com processo de nº 0000867-97.2015.5.05.0132, envolvendo indenização por danos morais teve grande repercussão na Bahia. Foi a situação de um trabalhador de Camaçari que ganhou o direito a uma indenização de R\$ 20 mil por ter sido acusado pelo furto de 30 aparelhos celulares na empresa em que trabalhava, a Martins Comércio e Serviços de Distribuição S/A, chegando a ser algemado e levado em um camburão diante de outros funcionários. Segundo o Secom TRT5 (Fabricio Ferrarez): “Ao entrar com processo na Justiça do Trabalho, o operador reclamou de ter sido acusado injustamente e submetido a situação vexatória, embora tivesse conduta correta, sem histórico de qualquer advertência ou penalidade na empresa.”

Ainda informa o mesmo site que:

A juíza da 1ª Vara do Trabalho de Camaçari condenou a empresa a pagar R\$ 10 mil por dano moral. Inconformados, reclamante e reclamado recorreram da decisão de 1º Grau. O trabalhador pretendendo o aumento do valor da condenação, e a empresa, a sua absolvição ou a redução da indenização. Para o desembargador relator, a sentença deve ser mantida por ter analisado bem a matéria. No entanto, ele entendeu que o valor fixado no 1º Grau foi irrisório e não atende ao caráter pedagógico diante da gravidade do ocorrido, portanto, elevou o valor para R\$ 20 mil. A decisão na 4ª Turma foi aprovada, por unanimidade, com votos do desembargador Alcino Felizola e da juíza convocada Ana Paola Diniz.

É possível perceber através dessa notícia que à época do fato ocorrido os juízes ainda possuíam um maior arbitramento para estipular o valor da indenização por danos morais, uma vez que a juíza do Trabalho estipulou um valor ao analisar o fato e logo após em uma instância superior o mesmo foi aumentado, concluindo-se que no período ainda não existia um limite definido para o valor do dano.

Após a Reforma Trabalhista já é possível observar alguns casos em Camaçari julgados com base no novo Art. 223-G, da CLT, em que são levadas em consideração a situação social e econômica das partes envolvidas, a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, entre outros. Exemplificativamente, pode-se citar a página 1342 da jurisprudência do Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) de 22 de Maio de 2018, dispositivo julgado pela 4ª. VARA FEDERAL DO TRABALHO DE CAMAÇARI:

DO DANO MORAL.

Razão assiste ao reclamante. Isso porque, a despeito da testemunha da reclamada indicar que havia entrega de água ao autor no ambiente de trabalho, a testemunha arrolada pelo autor esclarece que a entrega de água não se dava de forma regular. Da mesma forma, à míngua de documentação hábil, não há como também reconhecer regularidade no fornecimento de materiais de salvatagem.

Ante a comprovação de condições de trabalho inadequadas, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** o pleito g da exordial para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais). Frise-se que a indenização foi arbitrada considerando as condições socioeconômicas das partes, o grau de culpa da reclamada, a gravidade do dano, o caráter pedagógico e efeito reparador da condenação, bem como a proporcionalidade e a razoabilidade.

Note-se que no caso em questão o valor da indenização já foi definido pelos critérios estabelecidos em lei.

Em entrevista com diretor de secretaria da 1ª VARA DO TRABALHO DE CAMAÇARI, Elias Freitas de Barros, o mesmo afirmou que ainda não é tão fácil encontrar casos sobre danos morais julgados com as novas regras da Reforma Trabalhista em Camaçari, visto que nesse campo, as causas, geralmente, levam bastante tempo para serem conclusas e para que se possa chegar à uma sentença, tendo em vista todo o procedimento de perícia, entre outros. Levando em consideração ainda que essa mudança é algo recente.

No tocante ao entendimento aplicado nas comarcas circunvizinhas, vê-se que há a aplicação majoritária do Código Civil com fundamentação pautada na Carta Magna de 88. Dessa forma, observa-se acórdão com comentários acerca da sentença proferida pela 6ª Vara do Trabalho de Feira de Santana:

Na sentença, o Juiz de base entendeu por fixar "a indenização dos dissabores materiais em R\$ 80.000,00 (já incluídos os lucros cessantes, que, no quadro concreto, confunde-se com o alijamento para o labor gerado pela moléstia ocupativa a atingir o Ajuizante, já que esta é sua especialidade e fonte primacial de sua renda, ou seja, o que deixou de amealhar monetariamente, exatamente o conceito do lucro cessatório) e a dos imateriais em R\$ 80.000,00, ambos de graduação equiparada entre si (os plexos físico e psicológico do ser humano são de igual importância para sua existência, não se podendo se colocar um em patamar superior ou inferior ao outro)".

Justifica-se a responsabilização patrimonial e imaterial, à luz do disposto no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, porque patenteada a grave violação da empresa à função social insculpida no artigo 1º, inciso IV, da CF88, ofensa moral ao direito do reclamante à sua integridade física e prejuízo material decorrente da incapacidade parcial e permanente.

[...]

No que tange ao valor da indenização por danos morais, o artigo 944 do Código Civil é explícito ao afirmar que a "indenização mede-se pela extensão do dano". A prova dos autos confirma que o reclamante suportou indiscutivelmente violação ao direito à integridade física e de prestação digna do seu labor, já que reduziu a sua capacidade motora. Os critérios que devem nortear a fixação do quantum da indenização perseguida são os seguintes: tipo de dano, intensidade deste, a natureza e a intensidade da repercussão, observando-se, ainda, as condições econômicas da vítima e do ofensor. O valor da indenização deve servir para amenizar o sofrimento da vítima e apresentar o caráter repressivo-pedagógico capaz de inibir o empregador à sua repetição, sem, entretanto, servir de enriquecimento para o ofendido.

A reparação deve ser pautada no princípio da razoabilidade, observando, para tanto, a proporção entre a gravidade do dano, a conduta ilícita que lhe deu origem e o valor monetário da indenização imposta.

Desse modo, fixa-se o valor da condenação a título de indenização por danos morais no importe R\$20.000,00 (vinte mil reais).

(TRT- 0001325-19.2015.5.05.0196, Relator: JEFERSON ALVES SILVA MURICY, 6ª Vara do Trabalho de Feira de Santana).

Ademais, também é possível identificar a mesma perspectiva em decisões colegiadas dos desembargadores baianos, como a decisão sobre sentença proferida pela 1ª Vara do Trabalho de Candeias, a seguir:

Contudo, não podemos perder de vista os critérios de uma reparação ressarcitória-preventiva", traduzida em uma compensação financeira à vítima e punição ao agente infrator, de modo a desestimular a reiteração da conduta delituosa.

No mesmo sentido, a doutrina abalizada de Inocência Galvão Telles:

A responsabilidade civil exerce uma função reparadora, destinando-se, como se destina, a reparar ou indenizar prejuízos por outrem sofridos. Mas desempenha também uma função sancionadora sempre que na sua base se encontra um ato ilícito e culposos, hipótese a que nos vimos reportando, pois representa uma forma de reação do ordenamento jurídico contra esse comportamento censurável. (TELLES, Inocência Galvão. Direito das Obrigações. 7ª ed., Coimbra: Coimbra, 1997, p. 418).

Levando em consideração tudo quanto dito, sem olvidar que a tarifação aqui não subsiste, não se podendo estabelecer um valor ínfimo, pois não alcançaria um dos principais efeitos objetivados pela condenação em tela, qual seja, o de desestimular reincidência, sem nada que autorize remeter a quantificação à liquidação, insta deferir a pretensão, fixada indenização como efetiva perda de uma chance, no importe de R\$15.000,00 (quinze mil reais).

(TRT-0000776-69.2017.5.05.0121 - Relatora: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª Vara do Trabalho de Candeias)

Diante disso, é plausível afirmar que apesar do respeito aos preceitos envolvidos na tariffação, os tribunais baianos, em sua maioria, tendem a aplicar a indenização de forma a minimizar os danos causados pelos critérios previstos no art.223-G. Assim observa-se em acórdão do ano de 2019 o qual debate sobre a tariffação:

Portanto, diante dessas considerações, entendo inegável a responsabilidade da reclamada pela doença ocupacional desenvolvida no ambiente de trabalho, razão por que faz jus a recorrida à indenização por danos morais deferida pelo Juízo de origem..

Ultrapassada essa questão, passo a analisar o aspecto da quantificação da indenização. A dificuldade que se tem nos dias atuais versa não mais sobre a questão da irreparabilidade do dano, mas, sim, sobre **a dificuldade de fixação da quantia devida, uma vez que o bem lesado não possui dimensão econômica ou patrimonial.**

A fixação do valor da indenização em casos tais torna a tarefa do Magistrado espinhosa e delicada, uma vez que o bem lesado não possui dimensão econômica ou patrimonial. **Cabe, pois, ao Juiz a atividade discricionária de fixar de acordo com as características de cada caso e dentro de parâmetros razoáveis o valor da indenização.**

[...]

O Julgador, com seu prudente arbítrio, apreciando e avaliando as circunstâncias peculiares de cada caso, deve fixar quantia razoável para compensação do dano sofrido e imposição de sanção ao agressor.

(TRT- 0000759-11.2017.5.05.0193- Relatora: MARIA ELISA COSTA GONÇALVES, 3ª Vara do Trabalho de Feira de Santana)

Tendo em vista a análise exposta, as sentenças proferidas pelas Varas do Trabalho seguem suas decisões de acordo com a tariffação. Entretanto, os acórdãos referentes a estas trazem, apesar de seguirem a letra da lei, o debate sobre o arbitramento dos juízes com embasamento no Código Civil e na Constituição Federal.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do artigo, alguns pontos foram avaliados: como era aplicada a taxação sobre os danos extrapatrimoniais e como está sendo aplicada hoje no município de Camaçari depois da Lei 13.467; se há um equilíbrio na taxação e o cuidado com a vida do empregado e, comparativos de decisões do Tribunal Regional do Trabalho antes e depois da reforma trabalhista em Camaçari, visto que é uma lei recente e que não existem muitos processos já transitados e julgados, como foi referenciado pelo Diretor da 1ª Vara do Trabalho de Camaçari. Dessa maneira, a equipe encontrou um pouco de dificuldade em encontrar jurisprudências mais recentes.

A partir das pesquisas realizadas é perceptível que há uma discussão evidente acerca da taxação, mais especificamente sobre a valoração da vida do empregado diante dos cálculos do quantum indenizatório. Isso gera uma divisão doutrinária diante da (in) constitucionalidade do

art. 223-G, assim buscou-se trazer uma reflexão e análise do que está sendo discutido e estudado nos dias atuais depois da Reforma Trabalhista no que diz respeito aos danos extrapatrimoniais.

Com a análise das jurisprudências, do município de Camaçari, foi possível perceber a nítida diferença de como os processos eram julgados antes da reforma e de como estão sendo julgados após essa nova legislação, embora não se tenha uma grande quantidade de processos julgados após reforma trabalhista, no local, por conta da sua recente vigência. Porém, comparando a jurisprudência anterior à lei e outro julgado posterior, percebeu-se que há maiores restrições no arbitramento do valor da indenização de acordo com critérios como situação social e econômica das partes, natureza do bem jurídico tutelado, intensidade do sofrimento e humilhação, dentre outros presentes no art. 223-G.

Nesse sentido, constatou-se que antes da reforma trabalhista os juízes tinham uma maior liberdade no arbitramento dos valores das indenizações por danos morais, pois a antiga legislação era desprovida de critérios mais objetivos para a fixação do quantum indenizatório. É importante destacar que a Anamatra - Associação que representa os juízes do trabalho- fez uma solicitação ao STF para derrubar os limites colocados pela Lei 13.467 para a fixação da indenização por danos extrapatrimoniais.

Assim, percebe-se que a maioria dos juízes não eram a favor de tais critérios objetivos, o que corrobora com o entendimento de que essa fixação pode gerar desequilíbrio entre a indenização e a vida do trabalhador. Com o pós-reforma, foi analisado, também, que os tribunais baianos, embora decidam de acordo com os novos preceitos, em sua maioria, tendem a aplicar a indenização de forma a reduzir os efeitos causados pelos critérios do art. 223-G da CLT.

No que diz respeito aos comparativos feitos com os outros locais da Bahia, como Feira de Santana e Candeias, percebeu-se a aplicação majoritária do Código Civil e da Constituição Federal de 1988 para o embasamento das decisões. Além disso, o que chamou a atenção, nos acórdãos referentes à tarifação, é que embora os juízes sigam a lei propriamente dita, há uma deliberação acerca do arbitramento para a fixação do quantum indenizatório.

9.REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, Oclécio. **O dano moral após a reforma trabalhista**. 2019. Disponível em <<http://www.acritica.net/mais/opinia-o-dos-leitores/o-dano-moral-apos-a-reforma-trabalhista/358858/>> Acesso em 8 jan 2020.

BARBA FILHO, Roberto Dala. A inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica: Reforma Trabalhista III**, Paraná, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v.7, n. 63, p. 187-193, nov./2017. Disponível em <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=63&edicao=10505>> Acesso em 02 jan 2020.

BÍBLIA ONLINE. **Antigo Testamento, versículos 28 e 29.** Disponível em <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/dt/22/28,29>>. Acesso em 8 jan 2020

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.** DISPONÍVEL EM <HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/CONSTITUICAO/CONSTITUICAO.HTM> ACESSO EM 07 JAN 2020.

BRASIL. **Decreto nº 2.681 de 7 de Dezembro de 1912.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2681_1912.htm> Acesso em 9 jan 2020.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1 DE MAIO DE 1943. **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.** DISPONÍVEL EM <HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/DECRETO-LEI/DEL5452.HTM> ACESSO EM: 07 JAN 2020.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002 QUE DISPÕE SOBRE O **CÓDIGO CIVIL.** DISPONÍVEL EM <HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/LEIS/2002/L10406.HTM> ACESSO EM 07 JAN 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968 que dispõe sobre a **Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm> Acesso em: 07 jan 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que dispõe sobre **Alteração a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em: 12 jan 2019.

BRASIL. Disponível em <<https://www.trt5.jus.br/jurisprudencia>> Acesso em 17 de janeiro de 2020.

CALDAS, EDSON. **REFORMA TRABALHISTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL SERÁ LIMITADA E BASEADA NO SALÁRIO DA VÍTIMA.** JORNAL ÉPOCA NEGÓCIOS. SÃO PAULO, 19 JUL. 2017. DISPONÍVEL EM <<HTTPS://EPOCANEGOCIOS.GLOBO.COM/CARREIRA/NOTICIA/2017/07/REFORMA-TRABALHISTA-INDENIZACAO-POR-DANO-MORAL-SERA-LIMITADA-E-BASEADA-NO-SALARIO-DA-VITIMA.HTML>> ACESSO EM 08 JAN 2020.

FERRAREZ, FABRÍCIO (SECOM TRT5). **TRABALHADOR ACUSADO INJUSTAMENTE DE FURTO RECEBERÁ R\$ 20 MIL POR DANOS MORAIS.** DISPONÍVEL EM <<HTTPS://WWW.TRT5.JUS.BR/NOTICIAS/TRABALHADOR-ACUSADO-INJUSTAMENTE-FURTO-RECEBERA-R-20-MIL-DANOS-MORAIS>> ACESSO EM 05 FEV 2020.

CARMO. Júlio Bernardo do. **O Dano Moral e sua Reparação no Âmbito do Direito Civil e do Trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 48, jul.1994/jun. 1995. Apud REIS, Clayton. **Dano Moral.** 3ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. pg.

10. Disponível em <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Julio_Carmo.pdf> Acesso em 7 jan 2020.

CASAGRANDE, C. A reforma trabalhista e a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral com base no salário do empregado. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR**. Curitiba, a. 2, n. 3, dez de 2017. p. 06.

CHC ADVOCACIA. **Afinal, como fica a indenização por danos morais após as mudanças trabalhistas?**. Ceára, fev. 2018. Disponível em <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/indenizacao-apos-mudancas-trabalhistas/>> Acesso em: 12 jan. 2019.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Enunciados**. Disponível em <<http://www.cjf.jus.br/enunciados/>>. Acesso em 7 de janeiro de 2020.

CORREIA, Henrique. **Reforma Trabalhista: o que mudou? Do dano extrapatrimonial**. Disponível em <<https://www.passeidireto.com/arquivo/55840739/dano-extrapatrimonial-art-223-a-a-223-g>>. Acesso em 7 fev 2020..

CORTIANO JUNIOR, Eroulths; RAMOS, André Luiz Arnt. Dano moral nas relações de trabalho: a limitação das hipóteses de sua ocorrência e a tarifação da indenização pela reforma trabalhista. **Revista eletrônica Civilistica.com**, Rio de Janeiro, a.7, n.2, 2018. Disponível em <<https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/341/281>> Acesso em 12 jan. 2019.

COSTA, Daniel. **Danos Marais: A Evolução da Lei no Brasil, 2018**. Disponível em <<https://www.politize.com.br/danos-morais-a-evolucao-da-lei-no-brasil/>> Acesso em 9 jan 2020.

CUNHA FILHO, Walter Xavier da. **O dano moral decorrente do descumprimento das obrigações trabalhistas**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3297, 11 jul. 2012. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/22185>> Acesso em: 8 jan. 2020.

DOS SANTOS, Amanda Karine Santana, PESSOA Flávia Moreira Guimarães. A Inconstitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial à luz do princípio da isonomia. **Revista Argumentum**. Marília,São Paulo, v. 20, n. 3, p. 1037-1061, set- dez 2019.

DOS SANTOS, ENOQUE RIBEIRO. **DANO MORAL NA DISPENSA DO EMPREGADO**. 5. ED. LTR.2015.

FARIAS, Cristiano Chaves de. ROSENVALD, Nelson. NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil- Responsabilidade Civil**- 4. ed. rev. atual- Salvador: Ed. Juspodivm, 2017. pg. 34. Apud RICOEUR, Paul. **O Justo**, v. 1, p. 35-43.

FLEURY, Renata. **O dano moral na reforma trabalhista. Inconformidade constitucional**. Jornal Migalhas. Brasília, 5 de janeiro de 2018. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI271868,81042O+dano+moral+na+reforma+trabalhista+Inconformidade+constitucional> Acesso em 07/01/2020.

FREITAS, Andreia Pereira. **A tarifação do dano extrapatrimonial no âmbito do direito do trabalho: uma análise sob a perspectiva da inconstitucionalidade**. 2017. p.60. Monografia. Orientador: Prof. MsC. Raimundo Paulino Cavalcante. (Curso de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Roraima, Boa vista.

GANGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil-Responsabilidade Civil**. v. – 17. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019. pgs. 115.

Ibidem, pg. 114. Apud. RESEDÁ, Salomão. **A Função Social do Dano Moral**. Florianópolis: Conceito Editorial. 2009. pg. 186.

Ibidem, pg. 103. Apud BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p. 41.

GRANADEIRO GUIMARÃES Disponível em
<<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/01/18/alteracoes-com-a-reforma-trabalhista-o-dano-extrapatrimonial>>. Acessado em 17 de janeiro de 2020

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. Vol. 4. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p.408.

G1 BA. Disponível em <<https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/estoquista-e-acusado-injustamente-de-furtar-30-celulares-de-empresa-e-ganha-indenizacao-de-r-20-mil-por-danos-morais.ghtml>>. Acessado em 17 de janeiro de 2020.

JUS BRASIL. **Jurisprudência**. Disponível em
<<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/191620722/trt-5-judiciario-22-05-2018-pg-1342?ref=serp>>. Acessado em 17 de janeiro de 2020

LIMA FILHO, Francisco das Chagas; LIMA, Paulo Henrique Costa et al. **O equívoco da tarifação da indenização por danos extrapatrimoniais pela Lei nº 13.467/2017**. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5300, 4 jan. 2018. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/63186>> Acesso em: 7 jan. 2020. p. 630.

MAGALHÃES FILHO, GLAUCO BARREIRA. **CURSO DE HERMENÊUTICA JURÍDICA**. 5. ED. ATLAS: SÃO PAULO, 2015. P. 110.

MOURA, Renata Raymundo. **A Indústria do dano Moral**. Pós Graduação "Lato Sensu". Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, 2012. Apud. REIS, Clayton. **Dano Moral**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994, pg. 81.

NERY JÚNIOR, Nélon. **Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999. p. 42.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**, 2013. pg. 112. Disponível em
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoas_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 9 jan 2020.

PIRES, Mariana Silva. **Reforma trabalhista e tarifação do dano moral**: Uma análise à luz dos princípios constitucionais e do direito do trabalho. Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2018.

RUZIK, Carlos Eduardo Pianovski. **A responsabilidade civil por danos produzidos no curso de atividade econômica e a tutela da dignidade da pessoa humana: o critério do dano ineficiente**. In: Diálogos sobre Direito Civil – Construindo a racionalidade contemporânea. RAMOS, Carmem Lucia Silveira et alli (Orgs.). Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 142.

SANTANA, Héctor Valverde. A fixação do valor da indenização por dano moral. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, a. 44, n. 175, jul./set. 2007.

SANTOS, Tatiana Ribeiro; SANCHES, Pedro Henrique. **Assédio sexual no trabalho**: a reparação do dano com advento da Reforma trabalhista. 6º Simpósio de Sustentabilidade e Contemporaneidade nas Ciências Sociais, Paraná, jun de 2018. Disponível em <<https://www.fag.edu.br/upload/contemporaneidade/anais/5b4526c5e3290.pdf>> Acesso em: 12 jan. 2019.

SANTOS, Washington dos. **Dicionário Jurídico Brasileiro**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, pgs. 69 e 163. Disponível em <https://www.academia.edu/4656485/DICIONARIO_JURIDICO_BRASILEIRO> Acesso em: 7 jan 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Antônio Cloves Leal da. **Parâmetro para fixação do dano extrapatrimonial em face ao princípio da equidade no direito do trabalho**. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5610, 10 nov. 2018. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/70209>> Acesso em: 6 jan. 2020.

SILVA, Wilson Melo da. **Dano Moral e a sua Reparação**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983, p.11.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADPF nº 130/DF** – Distrito Federal. Relator: Carlos Britto. Julgado em 30/04/2009, DJ 06.11.2009. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=605411>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2020.

TARTUCE, Fábio. **Manual de Direito Civil**- 5. ed. rev. atual. ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **O Preço da Dor: Isacio Aquino, Fábio José e a Reforma Trabalhista Brasileira**. Acesso em: 7 de janeiro de 2020.

TOLENTINO, Ana Luiza de Oliveira; BRAGA, Renata Leite. **Danos Morais no Direito do Trabalho e as alterações decorrentes da reforma trabalhista – Lei 13.467/17**.

Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020

SEGURANÇA NO TRABALHO: O PAPEL DAS NOVAS TECNOLOGIAS NOS TRABALHOS EM ALTURA

Autores¹

Alex Bruno Assis Lopes²

Joilson de Jesus Santos³

Lucas Inácio Dos Santos Barros⁴

Maria Luana Ferreira Lima⁵

Thayna Cardoso de Almeida⁶

RESUMO

Trata-se de uma pesquisa teórica aliada a pesquisa de campo, destinada à discussão do tema segurança no trabalho em altura, com ênfase no papel das novas tecnologias. O enfoque deste artigo é elucidar, a partir da legislação trabalhista, a instrumentalização dos avanços tecnológicos como fator relevante para proteção do trabalhador nas atividades realizadas neste ambiente de periculosidade. Serão trazidas definições para sustentar posicionamentos deste artigo, analisar-se-á a necessidade de adequar a compreensão do fenômeno jurídico à complexidade e dinamicidade social desta categoria (trabalhadores que realizam atividades em altura), haja vista que a segurança do trabalhador, no que tange a direitos, tem sido constantemente passível de discussões. Pretendeu-se, portanto, com a pesquisa, demonstrar o quanto as novas tecnologias podem trazer mais dignidade ao trabalhador no desenvolvimento de suas atividades em altura, trazendo também reflexões, com base legislativa, doutrinária e jurídica sobre os problemas e divergências identificados.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Segurança. Trabalho em Altura. Novas tecnologias.

RESUMEN

Esta es una investigación teórica combinada con la investigación de campo, cuyo objetivo es discutir el tema de la seguridad en el trabajo en altura, con énfasis en el papel de las nuevas tecnologías. El objetivo de este artículo es dilucidar, a partir de la legislación laboral, la instrumentalización de los avances tecnológicos como un factor relevante para la protección de los trabajadores en las actividades llevadas a cabo en este entorno peligroso. Se aportarán definiciones para apoyar las posiciones de este artículo, se analizará la necesidad de adaptar la comprensión del fenómeno legal a la complejidad y la dinámica social de esta categoría (trabajadores que realizan actividades en altura), dado que la seguridad del trabajador, con respecto a derechos, ha estado constantemente abierto a discusión. Se pretendía, por lo tanto, con la investigación, demostrar cuánto las nuevas tecnologías pueden aportar más dignidad a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades en altura, también aportando reflexiones, con base legislativa, doctrinal y legal sobre los problemas y las divergencias identificadas.

Palabras claves: Derecho laboral. Seguridad. Trabajo en Altura. Nuevas tecnologías.

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Seminário Interdisciplinar de Pesquisa V, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito na Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIX, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Alex Bruno Assis Lopes – E-mail: alex_bruno18@hotmail.com

³ Joilson de Jesus Santos – E-mail: joilson.cont@hotmail.com

⁴ Lucas Inácio Dos Santos Barros – E-mail: lucasinaciobarros@gmail.com

⁵ Maria Luana Ferreira Lima – E-mail: marialuanalima15@gmail.com

⁶ Thayna Cardoso De Almeida – E-mail: thaynacardoso74@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Os conceitos de tecnologia e segurança, embora distintos do ponto de vista semântico da palavra, caminham agregados nas relações de trabalho. Na sociedade contemporânea, o uso conjunto destas palavras é mais frequente. No senso comum, ao se falar em tecnologia conjura imediatamente por algo seguro e confiável. Por exemplo, como não dizer que um veículo de alta tecnologia não é seguro? No ambiente trabalhista, tal silogismo pode ser utilizado para evocar algo confiável, a ponto de tutelar direitos constitucionais como a valorização da vida e a dignidade do ser humano?

Tecnologia, do grego, é a soma da palavra "tekhne" (técnica, arte) e "logia" (estudo), é ciência que acompanha o desenvolvimento da humanidade desde os primórdios. A descoberta do fogo a criação da roda, com certeza são revelações que facilitaram a sobrevivência e a forma laboral, desde a pré-história até os dias atuais.

Segurança advém de segurar, de garantir e da certeza, tais palavras formam um arcabouço conceitual necessário em todas as vertentes da vida. Segurança pública, segurança doméstica, segurança jurídica, segurança da vida, são elementos importantes – senão essenciais – para a prática de outras ações do cotidiano. Segurança é a certeza de continuidade.

O liame entre a tecnologia e a segurança do trabalho é também o condão de investimento e produtividade. A observância dos cuidados com o trabalhador pode, ou não, influenciar no pragmatismo lucrativo da indústria. Posto isto, no direito moderno, tal postura pragmática não pode superpor a dignidade a pessoa humana e aos direitos fundamentais do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

O filme *Tempos Modernos* (1936), de Charlie Chaplin, ilustra bem a matéria ao contar a saga de um operário frente à produção em série de uma fábrica. A pressão por produtividade pode provocar cenários de insegurança, envolvendo não só os aspectos físicos impostos pelas limitações do corpo humano, mas também por aspectos psicológicos que incidem sobre a manutenção do emprego em uma realidade de economia instável.

Dentre todas as vulnerabilidades que nós, pessoas de carne e osso, estamos sujeitos, a exposição em locais altos é uma delas. Como não se sentir vulnerável a 20 metros do solo? Conforme a máxima do ditado popular: “Quanto maior a altura, maior a queda” (DITADO PUPULAR). O simples fato de estarmos no alto implica em riscos e insegurança. As leis da física, em tela a gravidade, são exatas e não tem espaço para maiores interpretações.

Desta forma, laborar em altura acarreta em maior complexidade. Realizar manobras técnicas, consertar equipamentos e até mesmo salvar outras vidas exigem segurança e a certeza de continuidade.

Diante disto, a nossa legislação, em específico a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), contém as chamadas NR's (Normas Regulamentadoras) que estabelecem medidas e orientações em prol da segurança do trabalho. Como pressuposto do tema em foco, se destaca a NR-35 como norma necessária para qualquer trabalho em altura. Neste sentido, todo trabalho em altura, realizado por empresas no Brasil, devem estar sob a égide da Norma Regulamentadora número 35.

É importante frisar que a palavra segurança alcança dois sentidos: a segurança física relativa aos trabalhos em altura e a segurança jurídica que envolve todas as normas pertinentes a este tipo de labor. Assim é possível falar que a segurança vivenciada no trabalho, através da

certificação dos equipamentos e procedimentos normatizados, é algo objetivo. Tal segurança objetiva é fruto de um conjunto de normas promulgadas pelo estado e executadas de forma eficaz, chamada de segurança jurídica. (SOUZA, p.11)

A NR-35 estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade. Segundo a referida norma, os trabalhos em altura são “toda atividade executada acima de 2,00 m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda”. Destarte, é silogístico compreender a amplitude dos trabalhos expostos a esta condição de periculosidade. Sem limitar-se às atividades industriais ou da construção civil, os trabalhos regulamentados pela NR podem estar presentes nos almoxarifados das lojas, nos galpões de supermercados, no eletricitista que sobe no poste, no pintor da fachada de uma casa e até mesmo na manutenção de um telhado.

Diante do exposto surgem os questionamentos: qual o papel das novas tecnologias na mitigação dos riscos e danos nos trabalhos em altura? É possível aliar produtividade e segurança? Qual o grau de importância das normas brasileiras para a proteção do trabalhador? Existe a efetiva proteção aos direitos fundamentais quando o assunto é trabalho em altura? A discussão sobre tais questões é propositura deste artigo.

A metodologia do corrente artigo consistiu na apuração bibliográfica e da legislação vigente no Brasil, atrelados à pesquisa de campo em locais em que se labora em altura. Foram aplicados questionários com profissionais (técnicos de segurança, representante comercial e operários) envolvidos na atividade descrita.

2. AS INOVAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO

Em 2017, foi aprovada a lei nº. 13.467, que trata da “nova” Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), modificando e atualizando a lei anterior. Faz-se necessário o remonte histórico, para compreender as mudanças e inovações advindas dela, visto que a primeira lei é datada no ano de 1943.

Em 1943, Getúlio Vargas, o presidente da época, aprovou o Decreto-Lei nº 5.452, datada em 1º de maio, conseguindo reunir em um único texto, leis que tratam da relação de trabalho, visto que era esparsa. O panorama mundial girava em torno dos efeitos da revolução industrial, ocorrida nos séculos XVIII e XIX. A Europa respirava as conquistas e transformações advindas desta revolução. As principais mudanças foram à substituição dos trabalhos manufaturados pelos trabalhos com máquinas, trazendo uma concorrência desleal entre os trabalhadores que permaneciam no artesanato e aqueles que estavam junto às novas tecnologias no ambiente de trabalho.

É pacífico na doutrina que a legislação precisava ser revista e alterada, mas muitas questionam o seu conteúdo, ou seja, a nova redação não contemplou algumas hipóteses/situações, além da restrição considerável de alguns direitos adquiridos pelos trabalhadores no transcorrer do tempo.

As inovações trazidas no governo de Michael Temer, em 2017, como dito, alteraram inúmeras disposições, além do acréscimo de outras, sendo um dos destaques a perda de poder dos sindicatos; outros destaques foram: o tempo de permanência do empregado na empresa, a

negociação do banco de horas, intervalo intrajornada, férias, a previsão de trabalho intermitente, e insalubridade para gestante.

2.1. Tempo de permanência do empregado na empresa

Foi inserido o parágrafo segundo, do art. 4º, da CLT:

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º. [...]

§ 2º. Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 (cinco) minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

A lei enumera um rol exemplificativo dos casos que não será computado, para fins de horas extraordinárias, o tempo do empregado na empresa, sendo possíveis demais casos, assemelhados ou equivalentes.

2.2. Banco de horas

Antes, o banco de horas era negociado por intermédio do sindicato, com a reforma o sindicato perdeu sua 'força', sendo possível o empregado negociar diretamente com o empregador.

2.3. Intervalo intrajornada

O intervalo intrajornada era gozada pelo intervalo de uma hora, e sendo realizado um acordo coletivo, não poderia ultrapassar duas horas. Agora, o mínimo de horas passa a ser trinta minutos, sendo este acordado em convenção coletiva. (ANDRADE, 2019)

2.4. Férias

As férias antes poderiam ser gozadas em dois períodos, desde que um desses não seja inferior a dez dias, e com a reforma é possível dividir as férias em três períodos, sendo um desses períodos o mínimo de quatorze dias.

2.5. Trabalho intermitente

O trabalho intermitente não tinha previsão na CLT, sendo uma 'inovação' da reforma trabalhista. Nesse tipo de trabalho, o trabalhador é convocado pela empresa para prestar um serviço, ficando ele à disposição da empresa, devendo a empresa comunicar o empregado com antecedência de no mínimo de três dias. (ANDRADE, 2019). Antes, a carga horária exigida era 30

horas para essa modalidade, com a legislação nova, não tem um limite mínimo, mas o máximo estabelecido por lei são 44 horas semanais, não devendo ser ultrapassados. (ANDRADE, 2019)

2.6. Medida provisória nº 905/19

A medida provisória 905, de 11 de novembro de 2019, trouxe algumas inovações no âmbito do direito trabalhista e nas atribuições do Ministério de Economia (que absorveu o extinto Ministério do Trabalho) e Secretaria do Trabalho, bem como alterações na CLT. As mudanças são significativas, entre elas estão a criação do “contrato de trabalho verde e amarelo” (Art.1º), o programa de habilitação e reabilitação profissional (art.19) e a extinção da contribuição social (Art.24).

Até a edição deste artigo, a MP 905/19 ainda não teve a aprovação e a posterior publicação do decreto legislativo. No entanto alguns pontos devem ser destacados em relação às normas que regulamentam a certificação dos equipamentos de segurança. O artigo 167 da MP 905 regulamenta:

O equipamento de proteção individual só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação de certificado de conformidade emitido no âmbito do Sistema Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - Sinmetro ou de laudos de ensaio emitidos por laboratórios acreditados pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Inmetro, conforme o disposto em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. (NORMA REGULAMENTADORA)

Desta forma, os laudos emitidos para certificação dos equipamentos poderão ser realizados por laboratórios credenciados e colocados à venda de forma menos burocrática e sem a aprovação direta do INMETRO.

3. TRABALHOS EM ALTURA

A Norma Regulamentadora nº 35 (NR35) apresenta o que podemos ter como critério objetivo para que sejam identificados os trabalhos em altura, em seu item 35.1.2. Assim, enquadram-se nesta definição todas as atividades que, realizadas acima de 02 metros acima do nível inferior (base principal), ofereçam risco de queda ao trabalhador. A necessidade de tratamento especial para este tipo de ofício se dá em razão da grande possibilidade de ocorrência de acidentes, que, em sua maioria, são graves ou fatais.

3.1. Norma regulamentadora nº 35 (NR 35)

As Normas Regulamentadoras tratam de segurança do trabalho, bem como de medicina, e devem ser obrigatoriamente observadas por empresas e órgãos que possuam empregados contratados sob a égide das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT). É possível notar o total de 37 Normas Regulamentadoras, acompanhadas de 05 Normas Regulamentadoras Rurais (NRRs).

A NR35, especificamente, trata sobre os trabalhos em altura e foi publicada pela primeira vez em 27 de março de 2012, sendo que várias alterações foram realizadas até os dias atuais. Por este motivo, ao desenvolver este tópico sobre trabalhos em altura, é mister analisar a NR35, que, em conjunto com demais normas técnicas oficiais estabelecidas por órgãos competentes e normas internacionais aplicáveis, compõe o respaldo legal dispensado a este tipo de ofício.

No item 35.1.1, é possível perceber o objetivo desta norma, qual seja: “Estabelecer os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade.” (NORMA REGULAMENTADORA Nº 35, 2012, item 35.1.1).

Ademais, do mesmo texto legal, verifica-se ainda os deveres atribuídos ao empregador e ao trabalhador; capacidade e treinamento; organização, execução e planejamento; sistema de proteção contra quedas; emergência e salvamento; acesso por cordas e sistema de ancoragem. Ressalte-se que essas especificidades serão analisadas a seguir.

3.2. Obrigações do empregador

Este tópico está positivado no item 35.2.1 da NR35. Ali, vê-se que a responsabilidade precípua do empregador, nesta área, é assegurar que as medidas trazidas pela norma serão implementadas e levadas ao alcance dos trabalhadores, ou seja, é de inteira responsabilidade do empregador fornecer e dispor dos meios para que a NR35 seja cumprida.

Em seguida, percebe-se a obrigação do empregador de garantir a realização da Análise de Risco (AR) e, no que couber, a emissão de Permissão de Trabalho (PT). A AR é realizada por profissional devidamente qualificado, com verificação do ambiente ocupacional, análise (e revisão) dos riscos, realização de medidas preventivas, conhecimento de produtos e equipamentos utilizados e outras considerações, descritas no item 35.4.5.1 da NR35. Todos esses dados são reunidos em um documento denominado mapa de riscos, que serve como base para a elaboração de prevenção dos riscos de trabalho.

Em casos de Atividades em Altura não rotineiras, existe a necessidade da aprovação por uma Permissão de Trabalho (PT), que estabelece validade para execução da referida atividade. Este documento deve conter, essencialmente, “execuções acerca dos requisitos mínimos a serem atendidos durante a execução dos trabalhos, medidas adotadas pela Análise de Riscos e relação de envolvidos e suas autorizações”. (EQUIPE HÉRCULES, 2017).

Ademais, constitui obrigação do empregador a supervisão para assegurar que sejam cumpridas as medidas de proteção instituídas pela NR35, bem como deve informar os trabalhadores, os atualizando sempre, no que diz respeito a riscos e medidas de controle. Saliente-se que os trabalhos em altura têm permissão legal para iniciar somente após o cumprimento das medidas impostas.

Ressalte-se que qualquer mudança no ambiente de trabalho deve ser registrada através de uma nova AR, além de que, se for identificada situação de risco, o trabalho deve ser suspenso e a intercorrência, neutralizada ou sanada de imediato – os quais também constituem obrigações do empregador.

Por fim, cabe ao empregador garantir a fiscalização dos trabalhos em altura – que têm as diretrizes constituídas de acordo com a AR de cada atividade – e organizar e arquivar toda documentação estabelecidas por esta Norma.

3.3. Obrigações, capacitação e treinamento do trabalhador

No que cerne a este tópico, as obrigações são bem simples, máxime em comparação às obrigações do empregador. Basicamente, cabe ao trabalhador cumprir os procedimentos

aplicados pelo regulamento sobre trabalhos em altura, para que cuide da segurança e saúde dos indivíduos que possam vir a ser acometidos pelos resultados de suas ações ou omissões. Ademais, deve o trabalhador colaborar, na medida do possível, com a própria implementação do que preza a NR35 – conforme item 35.2.2.

Para ser considerado apto para desenvolver trabalhos em altura, o trabalhador deve ser aprovado a um treinamento (composto por parte teórica e prática), cuja carga horária deve ser mínima de oito horas. O item 35.2 da NR35 informa que este treinamento deve ter conteúdo programático composto por:

- a) Normas e regulamento aplicáveis ao trabalho em altura;
- b) Análise de risco e condições impeditivas;
- c) Riscos potenciais inerentes ao trabalho em altura e medidas de prevenção e controle;
- d) Sistemas, equipamentos e procedimentos de proteção coletiva;
- e) Equipamentos de Proteção Individual para trabalho em altura: seleção, inspeção, conservação e limitação de uso;
- f) Acidentes típicos em trabalhos em altura;
- g) Condutas em situações de emergência, incluindo noções de técnicas de resgate e de primeiros socorros. (NORMA REGULAMENTADORA Nº 35, 2012, item 35.2).

De acordo com a norma, o referido treino deve ser ofertado por instrutores competentes para tanto, desde que estes sejam supervisionados por profissional atuante em segurança do trabalho.

3.3. Planejamento, organização e execução

Além do supracitado treinamento, é indispensável que o trabalhador seja avaliado e aprovado no que tange ao estado de saúde – avaliação que deve constar no seu atestado de saúde ocupacional, bem como a permissão da empresa para tanto.

A realização desta avaliação de saúde compete ao empregador, de forma que este deve certificar-se de que exames e sistemática de saúde estejam no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que haja avaliação periódica sobre riscos da situação e que seja realizado exame médico sobre patologias voltadas ao mal súbito, queda de altura e fatores psicossociais.

Ressalte-se que devem ser utilizadas outras formas de executar atividades sempre que possível, pois, no planejamento, deve haver medidas para evitar o trabalho em altura. Obviamente, devem ser adotadas alternativas para neutralizar ou minimizar os riscos de quedas.

3.5. Sistema de proteção contra quedas, emergência e salvamento

Desenvolvido em consonância com a Análise de Risco, deve considerar os riscos que os trabalhadores estão expostos e os adicionais, a utilização de sistema de proteção coletiva (SPCQ) ou individual (SPIQ) contra quedas, bem como se submeter a inspeções.

Em relação ao SPIQ, este é composto pelo sistema de ancoragem, elemento de ligação e equipamento de proteção individual (EPI). Os dispositivos para evitar quedas devem estar fixados acima do nível da cintura do trabalhador e é obrigatório utilizar um absorvedor de energia em casos de fator de queda maior que 1 e o comprimento do talabarte (ligação posta entre o cinto de segurança e o ponto de ancoragem) for maior que 0.9 m. Outrossim, deve ser utilizado subsidiariamente ao SPCQ que, por sua vez, deve ser projetado por profissional legalmente habilitado.

Uma equipe, composta por profissionais capacitados (no que diz respeito a conhecimentos e aptidão física e mental) deve ser designada pelo empregador, em casos de emergência. Devem haver estratégias referentes a este tipo de situação constantes do plano de emergência da empresa e a equipe de resgate deve ser capacitada para auto resgate e resgate dos trabalhadores.

3.6. Acesso por cordas

Trata-se de equipamento utilizado para o deslocamento horizontal, bem como para o posicionamento necessário para desenvolver o trabalho, que incorpora dois sistemas de fixação independentes, os quais servem para garantir a execução da atividade e a segurança do trabalho que a executa.

As cordas devem ter certificado que estejam de acordo com o que preceitua as normas técnicas aplicáveis ao caso e assim como os equipamentos em geral, devem ser checadadas antes da utilização e periodicamente, sendo que este período deve ser reduzido em casos excepcionais.

Ressalte-se que o trabalhador deve estar utilizando duas cordas em pontos de ancoragem independentes, sendo que a realização com apenas uma corda pode ocorrer quando uma segunda corda representar risco e existam medidas que permitam que o desenvolvimento da atividade será igualmente eficiente, cumulativamente.

Condições impeditivas devem constar da AR. No entanto, também é uma condição impeditiva a ocorrência de ventos superiores a quarenta quilômetros por hora – sendo possível o desempenho do ofício nesta condição, caso haja razão para o impedimento do adiamento devidamente justificada, caso em que a atividade será desempenhada sob circunstâncias especiais.

Este acesso não se aplica em casos de atividades recreacionais, esportivas, turísticas, de aventura ou arboricultura, nem a serviços de atendimento de emergência destinados a salvamento e resgate de pessoas que não pertençam à própria equipe de acesso por corda. Segundo o item 1.1 do Anexo II da NR35, o sistema de ancoragem é definido como:

Um conjunto de componentes, integrante de um sistema de proteção individual contra quedas - SPIQ, que incorpora um ou mais pontos de ancoragem, aos quais podem ser conectados Equipamentos de Proteção Individual (EPI) contra quedas, diretamente ou por meio de outro componente, e projetado para suportar as forças aplicáveis. (NORMA REGULAMENTADORA Nº 35, 2012, item 1.1, Anexo II).

Este sistema tem por objetivo evitar quedas, restringir movimentos, auxiliar o posicionamento e o acesso por cordas e, por óbvio, deve estar em condições aptas para garantir a segurança de

quem o utilizará, além de submeter-se a inspeções e ser supervisionado por profissional capacitado.

4. A TECNOLOGIA NA SEGURANÇA DO TRABALHO EM ALTURA

Conforme mencionado nos capítulos anteriores, a NR-35 é a principal companheira do trabalhador que labora em altura. A altura considerada pela norma é aquela acima de 2 metros e pode englobar diversos setores da sociedade, sejam aqueles das grandes empresas e indústrias ou trabalhos sem fins lucrativos como a poda de uma árvore no jardim da praça.

Nesta linha, antes da realização do trabalho em altura é preciso realizar análise do local do serviço, identificando os riscos e as medidas coerentes para segurar a integridade física do ser humano exposto a tal condição perigosa. Além desta análise prévia, o empregador tem a obrigação de capacitar e treinar o funcionário, assim diz à norma que “considera-se trabalhador capacitado para trabalho em altura aquele que foi submetido e aprovado em treinamento, teórico e prático, com carga horária mínima de oito horas”. (NORMA REGULAMENTADORA N35, 2012, item 35.3.2)

Segundo premissa da NR-35, os trabalhos em altura devem ser sempre evitados. A análise do ambiente deve encontrar alternativas mais seguras, a realização de tais trabalhos deve ser a *ultima ratio*. Desta forma, o item 35.5.1, diz que é “obrigatória à utilização de sistema de proteção contra quedas sempre que não for possível evitar o trabalho em altura”. Compreende-se sistema de proteção uma série de equipamentos e procedimentos adequados e certificados para a execução, que deve ser selecionado pelo técnico de segurança do trabalho.

Neste sentido, o desenvolvimento de normas mais eficazes ou a modernização das normas, também vem acompanhado da modernização dos equipamentos de proteção. Segundo a opinião de alguns trabalhadores do Porto de Aratu (BA), o equipamento desenvolvido por empresas como a 3M, MSA e Dupont aparentam ter mais tecnologia empregada e conquistaram a predileção dos usuários. Sendo assim, percebemos que a aplicação e o desenvolvimento de estudos tecnológicos junto aos equipamentos provoca uma sensação de maior segurança entre os trabalhadores.

4.1. A tecnologia do equipamento de proteção individual – EPI

Os “Equipamentos de Proteção Individual” (Epi’s) são acessórios, vestimentas e equipamentos que ajudam a manter a saúde e a integridade física do usuário. Em alguns casos a utilização do EPI pode salvar a vida do trabalhador, por exemplo, situações que envolvam os trabalhos em altura. Os equipamentos podem ser o capacete, as luvas, a máscara de gás, cilindro de oxigênio, óculos, cinto de segurança, o talabarte, entre outros. Os equipamentos de proteção individual são regulamentados pela NR-6 e a normalização destes equipamentos é feita pelo Comitê Brasileiro de Equipamentos de Proteção Individual (ABNT/CB-32).

Com o passar dos anos, os equipamentos de proteção individual também vem evoluindo, graças ao emprego de novas tecnologias. Os equipamentos passam por ensaios promovidos pela ABNT/CB-32 e em alguns casos são testados pelo Inmetro. Segundo a NR-6, “só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego” (haja vista a observância do MP 905/19 citada anteriormente e a extinção do Ministério do Trabalho com a promulgação da lei nº 13.844/19).

Segundo Paulo Barros, representante comercial no nordeste de uma empresa de Epi's e também técnico de segurança do trabalho, existe hoje um maior investimento em equipamentos de segurança para os trabalhos em altura, um quadro mais favorável do que há alguns anos atrás. Para ele, a busca por excelência e as demandas do mercado (como os selos de qualidade) impulsionam as empresas a observarem com mais cuidado sobre o assunto. Em sua área de atuação, os equipamentos mais vendidos para a proteção dos trabalhadores realizados na altura é o talabarte (junto ao cinto de segurança).

O talabarte é utilizado para prender o cinto de segurança utilizado pelo trabalhador a alguma estrutura fixa (ponto de ancoragem) com intuito de evitar a queda livre. Em palestra realizada pelo Ogmosa (Órgão Gestor de Mão de Obra dos Portos de Salvador e Aratu), em setembro de 2019, o técnico de segurança Rodolfo Oliveira explica que antigamente o talabarte era fabricado sem o absorvedor de energia, atualmente o absorvedor de energia se faz mais presente e é dispositivo importante para a integridade física do usuário. O absorvedor de energia, como o nome diz, absorve o impacto quando o trabalhador está em queda. Sem o absorvedor de energia, o tranco causado pela queda poderia causar lesões no pescoço e coluna da vítima, causando sequelas muitas vezes irreversíveis. O absorvedor de energia, item de uso único, é uma inovação tecnológica que pode salvar o trabalhador de uma paralisia permanente.

O técnico do Ogmosa é especializado em segurança nos trabalhos em altura, e explica que os equipamentos evoluíram bastante nos últimos anos. Isto se deve a fabricação de equipamentos mais leves e eficientes, principalmente em relação à carga de ruptura, deixa o usuário com maior mobilidade, conforto e segurança. Rodolfo Oliveira ainda enfatiza sobre a correta ergonomia proporcionada pelos cintos de segurança de maior avanço tecnológico.

4.2. A importância do técnico de segurança do trabalho

O técnico de segurança do trabalho é o profissional, devidamente treinado e certificado pelo Ministério da Educação e registrado no Ministério do Trabalho (atual Secretaria do Trabalho), e a sua presença é essencial para a mitigação dos riscos. A função de técnico de segurança está prevista no rol das Normas Regulamentadoras da CLT, em específico as NR's 4 e 27, e devem ser observadas sempre em conjunto com as demais normas de segurança. De acordo com Norma Regulamentadora nº 4, as instituições quem tenha em seu quadro laboral número superior a 50 (cinquenta) funcionários, se fazem necessário o técnico de segurança do trabalho.

Nos trabalhos em altura o técnico de segurança faz uma análise prévia do local com o intuito de identificar os possíveis riscos. Após a identificação, o técnico de segurança programará ações para eliminar a exposição do obrador a situação de temeridade, assim explica o técnico Rodolfo. As ações podem englobar a descrição dos epi's a serem utilizados bem como o procedimento a realizar.

4.3. As novas tecnologias para o trabalho em altura no ambiente portuário

Como um dos objetos de análise está às instalações do Porto de Aratu (Candeias), este se conecta ao município de Camaçari pelo Canal de tráfego (BA-524), é por onde escoam uma boa parte da produção do Polo Industrial de Camaçari. Para dar dois exemplos, é neste porto que opera a exportação dos veículos da Ford produzidos em Camaçari, e é também por onde chega a matéria prima para a fábrica da Paranapanema, no polo industrial de Camaçari, manufaturar o cobre. Neste sentido, embora geograficamente localizado em Candeias, o porto de Aratu está mais "intimamente" ligado ao município de Camaçari do qual qualquer outra cidade da região.

Embora não seja tão explícito a existência de trabalhos em altura no ambiente portuário, diferente dos trabalhos na obra de um prédio ou na manutenção de antena de telefonia móvel, o porto tem inúmeros e variados cenários de riscos em altura. Os grandes navios cargueiros que chegam a medir cerca de 30 metros de altura em relação à linha d'água se tornam “verdadeiros prédios” quando atracados na solidez do porto. Soma-se a este panorama a movimentação das águas do mar, causando certa instabilidade no labor.

Outro ponto de análise são os guindastes de bordo dos navios. Tais equipamentos movimentam a carga do navio para a terra (e vice versa), o operador deste equipamento fica isolado em uma cabine quase que na extremidade superior do guincho a uma altura significativa (cerca de 15 metros do convés do navio). O que fazer quando, hipoteticamente, o guincho comece a pegar fogo? Em tempos longínquos, se usaria uma corda para descer pelo lado de fora do equipamento, no entanto, com o desenvolvimento de novas tecnologias, a descida pode se tornar mais segura e simples. A utilização do chamado trava-queda retrátil, que é uma espécie de carretel com cabo de aço para a movimentação vertical e horizontal, tem grande capacidade de peso e uma série de dispositivos de segurança para a segurança do sujeito.

Fora do navio, nas instalações portuárias, os guindastes e demais equipamentos tem grandes proporções. A manutenção destes colossais de ferro é realizada por plataformas elétricas sobre rodas chamadas de “elevadores de lança telescópicas” (ELT). Desta forma, é possível elevar o trabalhador a muitos metros do solo de maneira controlada e segura, sem a necessidade da utilização de gambiarras ou andaimes. A utilização da ELT torna o trabalho mais seguro e prático.

O trabalhador portuário Ney Esposel reconhece a importância dos Epi's, no entanto faz críticas a fiscalização do cumprimento destas normas por parte do poder público, uma vez que no âmbito portuário alguns pontos são negligenciados. Ele entende que deveria existir maior investimento em prevenção e na conscientização do trabalhador e não apenas com medidas paliativas. O trabalhador portuário salienta a observância do lema gravado em quase todas as embarcações: “*SAFETY FIRST*” (Primeiro a segurança).

4.4. Ambiente virtual (digital twin) e drones

Curiosamente as inovações tecnológicas para a promoção da segurança nos trabalhos em altura vêm alcançando outros ramos da ciência. Esses novos aparatos não se restringem ao Epi's ou plataformas automatizadas, a utilização de ambientes virtuais e utilização de drones já é realidade em outras praças de trabalho.

O programa Digital Twin (gêmeos digitais), mais utilizado na construção civil, simula virtualmente os mais variados ambientes e objetos. O programa cria cenários digitais idênticos aos reais para que os profissionais de engenharia e segurança possam fazer o estudo prévio do local e traçar pontos de risco sem a necessidade da progressão física do ser humano no ambiente perigoso.

Os drones são uma espécie de robôs que conseguem sobrevoar e mapear áreas com a utilização de câmeras. Capaz de atuar nas mais variadas áreas (cinema, forças armadas, entretenimento, segurança pública), os drones ganharam espaço no mapeamento de áreas perigosas e se tornaram ferramentas eficazes na prevenção de acidentes nos trabalhos em altura. A empresa Cetrel S/A, localizada no pólo industrial de Camaçari, utiliza drones para a inspeção de seus tanques, tal ação acarreta na diminuição de tempo e custo, e no aumento da segurança. A utilização de drones por parte da empresa camaçariense evita a utilização dos arcaicos andaimes e a da exposição desnecessária do ser humano em ambientes elevados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é possível captar a relevância do desenvolvimento de novas tecnologias para a prevenção e atenuação dos riscos de trabalhos realizados em altura. A aquisição e investimento em equipamentos com novas tecnologias empregadas pode ser o ponto chave que separa a morte ou a incapacidade do ser humano, do seu retorno saudável para casa.

É possível também extrair que as políticas públicas, bem como os órgãos fiscalizadores e o controle de qualidade realizado pelo poder público, têm papel basilar para que estas novas tecnologias mantenham o *status quo* do trabalhador.

Ainda nesta seara, existe uma auto regulação do setor privado motivada para obtenção de selos de qualidade, muitas vezes exigidos nas relações comerciais. Essa concorrência e adequação às demandas mercadológicas conduzem determinadas empresas a investirem em equipamentos mais modernos para a segurança do trabalhador e dos meios de produção.

Portanto, a pesquisa de campo, a coleta de dados, a observação *in loco* e os questionários deram subsídios para a análise sistemática dos conceitos doutrinários e da legislação vigente em nosso país no âmbito da segurança do trabalho. O conhecimento da situação vivenciada pelo trabalhador brasileiro aliado a complexidade e volatilidade das mutações tecnológicas indica que o objetivo traçado não foi de exaurir o assunto, mas de expor posicionamentos atuais, claros e concisos relacionados a um tema bastante discutido nas sociedades contemporâneas.

6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT NBR 14628. Equipamento de proteção individual contra queda em altura – **travaqueda retrátil**. Disponível em <https://www.servicerio.com.br/wp-content/uploads/2016/02/NBR-14628-Equipamento-de-protecao-individual-Trava-queda-retratil-Especificacao-e-metodo-de-ensaio.pdf> Acesso em 20 dez 2019.

ABNT NBR 14629. Equipamento de proteção individual contra queda em altura – **absorvedor de energia**. Disponível em: https://docgo.net/info-doc.html?utm_source=nbr-14629-2011-equipamento-de-protecao-contr-queda-de-altura-absorvedor-de-energia-pdf Acesso em 20 dez 2019.

ANDRADE, Julyana. **O que é Trabalho Intermitente?** Descubra como funciona esse tipo de contrato. Disponível em: <https://comunidade.rockcontent.com/trabalho-intermitente/> Acesso em: 09 dez 2019.

BRASIL. **Medida provisória nº 905/19**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm Acesso em: 26 dez 2019.

_____. **Lei nº 13.844**, DE 18 DE JUNHO DE 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm Acesso em 18 jan. 2020.

_____. **Norma regulamentadora, NR-6.** Disponível em:
https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-06.pdf Acesso em: 20 dez 2019.

_____. **Norma regulamentadora, NR-35.** Disponível em:
http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_35.html Acesso em: 27 nov. 2019.

_____. **Norma regulamentadora, NR-4.** Disponível em:
<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf> Acesso em: 20 dez 2019.

CETREL. **Drone potencializa segurança do trabalho e redução de custos na Cetrel.** Disponível em: <https://www.cetrel.com.br/blog/drone-potencializa-reducao-de-custos-e-seguranca-do-trabalho-na-cetrel/> Acesso em: 18 jan. 2020.

EQUIPE HÉRCULES. **Trabalhos em Altura: tudo que você precisa saber.** Disponível em: <https://www.hercules.com.br/trabalho-em-altura-tudo-o-que-voce-precisa-saber/> Acesso em: 28 nov. 2019.

MAGNABOSCO, Ana Caroline Winter. *et al.* **Quais as principais mudanças da Reforma Trabalhista?** Disponível em: <https://anacwinter.jusbrasil.com.br/noticias/536317054/quais-as-principais-mudancas-da-reforma-trabalhista> Acesso em: 09 dez 2019.

MICHAELIS. Dicionário. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/> Acesso em: 20 dez. 2019.

SOUZA, Carlos Mota de. **Segurança jurídica e jurisprudência.** Um enfoque filósifico-jurídico. São Paulo. Editora LTr, 1996.

Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020

IMPACTOS DA MECANIZAÇÃO EM FACE DO TRABALHADOR RURAL SAZONAL

Autores¹

Jeane Silva S. Nascimento²

Larissa Carneiro Souto³

Ludmila Freitas Souza⁴

Robson Bispo Maleiro⁵

Sandra Veloso dos Santos⁶

RESUMO

Este artigo parte do questionamento acerca de como, no contexto da globalização, encontra-se sujeito o trabalhador rural a desempenhar o trabalho sazonal e, como isso interfere em sua identidade (sentido estrito), bem como as modificações em outros âmbitos de sua subsistência. Tem como objetivo analisar as faces e consequências resultantes da modernização no campo, o qual gradualmente após os anos 1950 e, se não em razão, sob considerável influência dos ideais e objetivos inseridos pela Revolução Verde sofreu modificações. Relacionando, portanto, a mecanização a duas vertentes que podem ser consideradas interligadas em razão de compartilharem das mesmas causas, quais sejam: o êxodo rural e o trabalho intermitente. Assim sendo, a pesquisa tem como protagonista o trabalhador rural que é uma espécie de trabalhador e possui garantias trabalhistas asseguradas em legislação, nesse ponto chave é viável explorar a evolução histórica no âmbito do direito do trabalho e como esse direito é reproduzido na contemporaneidade.

PALAVRAS-CHAVES: trabalho intermitente. direitos trabalhistas. globalização. mecanização.

RESUMÉN

Este artículo parte de la pregunta sobre cómo, en el contexto de la globalización, el trabajador rural está sujeto a realizar trabajos estacionales y cómo interfiere en su identidad (sentido estricto), así como los cambios en otras áreas de su subsistencia. Su objetivo es analizar los rostros y las consecuencias resultantes de la modernización en el campo, que gradualmente después de la década de 1950 y, si no en razón, bajo una influencia considerable de los ideales y objetivos insertados por la Revolución Verde, sufrió modificaciones. Por lo tanto, la mecanización está relacionada con dos aspectos que pueden considerarse interconectados porque comparten las mismas causas dentro de ellos, a saber: el éxodo rural y el trabajador intermitente. Por lo tanto, la investigación tiene como protagonista al trabajador rural que es un tipo de trabajador y tiene garantías laborales garantizadas por la legislación, en este punto clave es factible explorar la

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Direito do Trabalho, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIII, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Jeane Silva S. Nascimento – E-mail: jeanenascimento1234@gmail.com

³ Larissa Carneiro Souto – E-mail: larissasouto543@gmail.com

⁴ Ludmila Freitas Souza – E-mail: ludmilafreitas27@gmail.com

⁵ Robson Bispo Maleiro – E-mail: robinhorbm3@gmail.com

⁶ Sandra Veloso dos Santos – E-mail: sanndra.veloso@gmail.com

evolución histórica en el alcance de la legislación laboral y cómo este derecho se reproduce en los tiempos contemporáneos.

PALABRAS CLAVES: trabajo intermitente. derechos laborales. globalización. mecanización.

1. INTRODUÇÃO

O núcleo deste trabalho situa-se no estudo da mecanização da lavoura em todas as etapas de produção e como isso, necessariamente, diminui as oportunidades de emprego ao trabalhador rural, ao limitar-se a oferta para prestação de serviço por safra, ou seja, por período de produção. Isso ocorrendo em escala drasticamente reduzida considerando, a fim de produzir claro contraste, que apenas uma máquina pode substituir o trabalho de 100 homens ou mais. No Brasil, com o contraste empregado versus empregador, fez-se necessário a implantação de medidas que assegurassem a igualdade de direitos nas relações, assim decretos foram assinados, mas só em 1943 é promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), firmando à estrutura jurídica os direitos trabalhistas.

Não obstante, tem-se como exemplo o movimento migratório dos nativos nordestinos advindos da zona rural, em razão da inexistência de condições de subsistência nessa região, e em direção ao sul/sudeste para trabalhar na lavoura de café inicialmente na década de 1930, com ápice nos anos 1950 a 1970, a partir de quando iniciou-se o declínio devido aos primeiros resultados substanciais do ideário implantado pela Revolução Verde. Essa substituição do homem pelos insumos acentuou/perpetuou o contraste valor/capital, sobrepondo-se a “mais valia” da qual já se referia Karl Marx em o Manifesto Comunista.

Em primeiro plano, a palavra "trabalho", que à época colonial importava em sofrimento e esforço, ganhou, assim, uma roupagem social, pertencendo ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, se faz mister pensar nas diversas modalidades de trabalho existentes e reconhecidos no Brasil, no entanto, o trabalhador rural, o alvo da investigação dessa abordagem é pouco compreendido, mesmo que em linha cronológica garantias trabalhistas já tenham sido conquistadas.

Juridicamente, toda pessoa física que, de forma habitual e mediante salário, prestar serviços em propriedade rural ou prédio rústico para empregador, é definida como trabalhador rural, explícito no artigo 2º da lei 5.889/73 e também na Consolidação das Leis Trabalhistas artigo 7º, “b”, ambas, bases legais de suma relevância, que visa proteger o empregado nas relações de trabalho, uma vez que, um dos princípios do direito do trabalho é a tutela da proteção ao trabalhador em face do patrão.

Não estranhamente, em um país emergente como se molda o Brasil, as desigualdades sociais configuram traço dominante, seguindo suas raízes coloniais e, apesar da institucionalização equiparada pela Constituição Federal de 1988 dos trabalhadores rurais aos urbanos, ainda assim consagra-se, segundo LAZZARI, que em 2017 documentou o que seria por sua tese a divisão do norte e do sul social em que o vínculo entre, respectivamente, o colonizador e o colonizado é de exploração e transposição da escória do dominador, necessária tanto para conservar intacto o status quo do poder quanto para suprir suas necessidades capitais, dada a riqueza natural e de biodiversidade do sul social, bem como as condições geográficas favoráveis a exploração econômica.

Dessa maneira, o ideário de mecanização do campo sob o “slogan” de aumento da produtividade é, em verdade, a expansão das monoculturas mecanizadas não com o mero fim de produção, mas para o aumento do controle. Tem, assim, maior relação com política e poder do que com melhoria de produção (LAZZARI et al. Apud SHIVAS, p. 08, 2017) logo, é uma questão de dominação, sendo o enriquecimento uma consequência e não objetivo. Esse processo condutor do desemprego, afeta diretamente milhares de famílias brasileiras que sobrevivem do trabalho rural, ocasionando assim o desajuste social e submissão aos interesses patronais, deixando à margem seus direitos enquanto cidadãos e trabalhadores.

Tendo em vista o exposto nas linhas acima e, considerando ainda, a regulação legal do contrato de trabalho intermitente previsto no art. 443, §2º, letra “a”, da Consolidação das Leis Trabalhistas em que uma das características é a volatilidade, ou seja, garantia de trabalho por um curto período de tempo, sem a obrigação da renovação e a vedação de continuidade, o que não permite ao trabalhador expectativas a médio e longo prazo, além da taxa de trabalho informal, é oportuno levantar a seguinte problemática: até que ponto a mecanização no campo impulsiona o trabalhador rural a submeter-se a condições precárias de trabalho e ao trabalho informal?

O estudo do tema “Impactos da mecanização em face do trabalhador rural sazonal” foi baseado na análise de artigos, sites oriundos do meio virtual, doutrina, além da consulta dos documentos legislativos: Constituição Federal e Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como o estudo de dados e depoimentos compilados em dissertação, que permitiu conhecimento acerca da realidade de trabalhadores rurais, permitindo entender melhor suas vivências. A pesquisa é qualitativa descritiva, concluem-se as ideias por meio dos conceitos já disponíveis. Por fim foram separadas por tópicos o desenvolvimento sistemático e destinado às considerações finais reunião das conclusões resultantes do tema.

2.O PROCESSO DE MECANIZAÇÃO

2.1. Causas e consequências da mecanização no campo

O Brasil nasceu sob a ótica eurocêntrica introduzida por Portugal, enquanto mero território pertencente a esse e sem qualquer valor econômico agregado inicialmente. Contudo, a então colônia possuía território de mais 8,5 milhões de KM² (IBGE, 2013), com fauna e flora inestimável, além de potencial extrativista e clima ameno favorável a produção agrícola. Tornando-se rentável segundo suas características naturais, dessa forma o potencial econômico do país fundou-se especialmente sobre a agricultura, enquanto produtora e exportadora de matéria-prima primária e se mantém estruturada para tal. A partir dos anos 1960 o país recepcionou o ideário e institutos construídos pela Revolução Verde (década de 1950), um dos objetivos era a otimização e aumento da produção combinando a utilização de insumos químicos, mecânicos (tratores, semeadoras, colheitadeiras, pulverizadoras etc) e biológicos.

Com vistas ao aumento da produção, um dos institutos disseminados pela Revolução é a “especialização da produção”, assim as variedades cederam espaço às monoculturas que por sua vez exigem consideráveis investimentos. O resultado é o sufocamento dos pequenos produtores e sujeição à prestação de serviços nas fazendas de maior porte; é importante sublinhar, nesse sentido, que parcela significativa dos trabalhadores rurais possuem baixo nível de escolarização, não tendo, por conseguinte, outras opções de emprego para financiar sua subsistência. Justifica-

se, a partir disso a sujeição a empregos com condições escravistas de trabalho, como transparece Nascimento, “em quase 15 anos de atuação (período compreendido de 1995 à agosto de 2009) dos grupos móveis de fiscalização do TEM (Ministério do Trabalho e Emprego) aproximadamente 35 mil trabalhadores foram libertados” (NASCIMENTO et al, p.7, 2011).

O pressuposto da monocultura é o índice elevado de produtividade, sendo a mecanização uma das características pertencentes ao método monoculturista. O que importa em altos níveis de investimentos para a modernização da lavoura, tornando-se fator de exclusão e/ou supressão de pequenas propriedades, seus produtores e trabalhadores. Essa dinâmica tecnológico-econômica é para Lazzari ponto-chave o que denomina “monocultura do saber”, ou seja, que é puramente científica e que despreza os saberes construídos ao longo do tempo de “lida” na terra, justificando o êxodo rural e consequente inchaço das cidades, retirando do consciente dessas pessoas o sentimento de pertencimento com a natureza, cedendo lugar apenas a uma “relação vertical de dominação da natureza pelo homem” (LAZZARI, p.11, 2017).

Dessa maneira, coloca-se, supostamente, como causa para mecanização no campo (dentre outros motivos) a ineficiência das técnicas tradicionais de cultivo e com isso pouca produtividade. Como solução para esse cenário economicamente não-rentável há a inserção das inovações tecnológicas no sentido de modernizar e sanar o problema, dessa forma aquecendo a economia e exportando a imagem de prosperidade, eficiência e qualidade da produção no cenário internacional especialmente para os parceiros comerciais importadores dos produtos brasileiros. O que não é “vendido”, mas camuflado, são as consequências desastrosas para o meio ambiente e o prejuízo causado aos trabalhadores, que dependem do trabalho nas áreas rurais para sobreviver. Como resultado dessa falsa informação temos: o aumento das áreas periféricas nos centros urbanos (devido ao êxodo rural), desemprego e outras consequências, que serão esmiuçadas posteriormente, enquanto historicamente prospera a elite latifundiária.

2.2.Mecanização no campo: tecnologia x desemprego

O período que antecede o início da Revolução Verde, e, devido ao contexto global, é o advento da Segunda-Guerra Mundial. Sob um cenário de disputas, uma das áreas que, necessariamente, se desenvolvia era a química. Após o fim da Grande Guerra tinha-se uma Europa devastada, faminta e uma economia global em ruínas. Inicia-se a corrida para reconstrução do continente e com isso fomenta-se também o desenvolvimento tecnológico, espelho disso é que “na Austrália, em 1971, a colheita mecânica já girava em torno de 98% de sua produção” (ABREU et al, p.5, 2009) , diante de tais fatos, pode-se concluir que a agricultura (em todo o mundo) caminhava para tornar-se, essencialmente, o *agrobusiness* (conceito introduzido pelos economistas Ray Goldberg e John Herbert Davis, no ano de 1957). Dessa forma, “o agronegócio foi implantado no Brasil na década de 1990 com o objetivo de contrapor a agricultura familiar” (GONÇALVES, p.3,2017) e tornar o país em uma potência agroindustrial.

No Brasil, a primeira experimentação de máquinas na lavoura aconteceu em 1973 em São Paulo, com tecnologia importada, mas fabricação totalmente nacional (ABREU et al, p.3,2009), indicando que a indústria no país organizava-se para suprir demandas de um futuro próximo. Segundo dados, entre o ano de 1992 (quando haviam 674 mil postos de emprego) e 2003 houve uma redução de 224 mil postos em canaviais, dos empregados na agroindústria da cana-de-açúcar apenas 33% possuem mais que 4 anos de estudo (ABREU et al, p.7 e 8,2017). Conforme Moraes, estima-se que na colheita 2020/2021 dessa monocultura, não haverá colheita manual e parte dos funcionários serão deslocados para a operação do maquinário (MORAES,2007). A

problemática da redução de emprego se cerceia em duas vertentes: a substituição do trabalhador rural pelas máquinas e o baixo nível de instrução. Assim, a cada safra diminui-se a oferta de empregos e os que prevalecem exigem um nível de escolarização não existente dentre esses trabalhadores, preenchidos possivelmente por pessoas que não são do âmbito rural e que possuem a qualificação necessária.

Ainda que, na história do Direito do Trabalho haja traços de esforço para observar o trabalhador rural, como destaca Delgado o Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.1.1904, que fornecia meios facilitatórios de pagamento de dívidas de trabalhadores rurais e a instituição do “patronato agrícola, com a incumbência específica de resolver, por meios suasórios, quaisquer dúvidas surgidas entre os operários agrícolas e seus patronos” (DELGADO, p. 117, 2017). E, na contemporaneidade, com a previsão na legislação do contrato safra que é insuficiente para fomentar o emprego no campo dado à competição desleal homem/máquina, além da má distribuição da terra e, por conseguinte, das propriedades produtoras, conforme dados do INCRA de julho de 2018, apenas 424 propriedades ocupam, aproximadamente, 18,4% de toda a área fundiária no país. “A modernização da agricultura no Brasil permitiu que a população mais rica ficasse ainda mais rica por meio da apropriação fundiária” (GONÇALVES apud Silva, p.8, 2017), não obstante que a população mais pobre e vulnerável fosse marginalizada, cumprindo assim, a manutenção concreta do status quo social.

3. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

A priori, o indivíduo do campo é um ser ausente da proteção jurídica, haja vista que, o dispositivo legal vigente à época não se preocupava em regular os direitos do trabalhador rural. Contudo, o passo importante que a historicidade pode recordar é a (CLT) Consolidação das Leis do Trabalho DL 5.452/1943, primeiro instrumento a consagrar um conjunto de normas aplicáveis aos trabalhadores rurais. É notório que a CLT não teve a finalidade de regular esse tipo de trabalho, mas foi por meio dessa que surgiram algumas normas que foram estendidas aos trabalhadores rurais. Nessa essência, em seguida, destaca-se a Lei 605/1949 e a Lei 4.090/1962, que instituíram, respectivamente, o direito ao repouso semanal remunerado e a gratificação natalina, ambos aplicáveis aos trabalhadores rurais.

Inspirado na Consolidação das Leis Trabalhistas, o Estatuto do Trabalhador Rural em 1963, dispõe de forma sistemática sobre as condições políticas e econômicas do contrato de trabalho da agricultura brasileira. Surgiu sob a presidência de João Goulart, com a necessidade de promover mudanças no âmbito rural para melhorias, levando em conta o aumento das pressões dos camponeses por uma revisão imediata na estrutura fundiária do país. Com efeito, o dispositivo tratou dos direitos individuais, coletivos, processuais, previdenciários e fiscalização trabalhista no campo rural. Além disso, a referida lei tentou aproximar os direitos do trabalhador rural aos direitos do trabalhador urbano, no entanto, esta lei, embora tenha sido bem intencionada, tornou-se inaplicável, por causa da ausência de fiscalização e de atuação judicial apropriada às peculiaridades de tal natureza laboral.

Entre outros aspectos, o Estatuto tornou obrigatória a carteira profissional e garantiu direito à jornada de oito horas, ao aviso-prévio, a estabilidade, a remuneração nunca inferior ao salário mínimo regional, ao repouso semanal e às férias remuneradas. Assegurou, ainda, a trabalhadores e empregadores a associação em sindicatos, nos mesmos termos previstos na CLT para os demais setores produtivos. Desde 1964, o Brasil comemora no dia 25 de maio o Dia do Trabalhador Rural, instituído pela Lei 4.338/1964, data significativa, pois o homem do campo tornou-se reconhecido não só em legislação, mas no sentido figurado.

Posteriormente, em 1971 surgiu lei própria sobre enquadramento e contribuição sindical 1.166/71, e em 1973, passou a vigorar a Lei nº 5.889, que estatuiu normas reguladoras do trabalho rural, cujo critério é o da extensão pura e simples, e no seu artigo 2º define o empregado rural. No entanto, somente com a Constituição Federal de 1988 que o trabalhador rural passou a ter direitos mais amplos e previstos, no art. 7º, que fixou uma igualdade jurídica entre os dois segmentos empregatícios do país. Mediante esses avanços, chega-se à fase contemporânea, a qual confere aos empregados rurais plena aproximação jurídica com os empregados urbanos, pelo menos teoricamente. A partir de então, as questões trabalhistas seriam regulamentadas pela Justiça do Trabalho.

Em síntese, o evento cronológico permite identificar sucesso nas garantias trabalhistas, pois o Estatuto do Trabalhador Rural serviu de importante marco que divide em duas fases a situação do trabalhador rural no direito do trabalho nacional, antes e após tal documento.

4. OS ASPECTOS SOCIAIS

4.1. In (formalidade) e precarização do trabalho rural

A modernização no campo foi implementada com o intuito de elevar a produção, logo as modificações na agricultura estão intrinsecamente ligada ao capital dentre outras coisas, transformando a questão em um slogan mercadológico e, por isso, importa “o que se produz, onde e quando se produz” (BENEDICTO et al. 2017, p. 2), a priori preocupa-se em atender às demandas da sociedade de consumo, como também o uso sustentável do solo, voltado, novamente, para a manutenção do contingente de produção, uma vez que, com o aumento populacional o que era produzido à época anterior a modernização não supria as necessidades de consumo. Segundo o IPEA, a produção agrícola multiplicou-se 3,7 vezes em 35 anos (contando a partir de 1975), tais conclusões afirmam o alcance das metas em quantidade e capital. Entretanto, à margem está o trabalhador no campo, pois a medida do crescimento é semelhante a, não somente, a perpetuação, mas a adição de condições de trabalho que precarizam suas condições no campo.

Anteriormente à modernização, o trabalho rural no Brasil transcorria de forma tradicional, era a mão de obra humana que vendia sua força de trabalho no campo, ainda assim de forma precária e na informalidade. A partir de 1950, a proposta da revolução verde começa a ser executada em áreas rurais; tratores, colhedeira, insumos começam a fazer parte o processo de produção, assim novos atores são inseridos nessa dinâmica, agora, a mão de obra especializada com certo grau de escolaridade, pois, para operar o novo mecanismo no campo é preciso qualificação “o crescimento relativo de um contingente de trabalhadores especializados, ligados aos setores de ponta dos agronegócios, por outro lado, um contingente precarizado de trabalhadores não qualificados”. (FIRMIANO. 2017. p. 130).

Assim sendo, a modernização no campo expulsou o trabalhador rural não qualificado, tornando-os dispensáveis para o trabalho, dessa maneira provocando o êxodo rural obrigando esse trabalhador buscar melhoria de vida nos grandes centros, para tanto esse processo migratório acaba causando um inchaço populacional. Dessa maneira, as oportunidades tendem a diminuir principalmente para o trabalhador rural, jogando-o na informalidade do trabalho tornando-o presa fácil de grandes proprietários, violadores dos direitos trabalhistas, contribuindo para uma realidade vulnerável, sem garantias e de incertezas.

Com o trabalho manual cedendo espaço para as novas tecnologias, tornaram-se precárias as condições do trabalhador, com o desemprego em massa em área rural acabou por propiciar efeitos negativos obrigando o homem do campo migrar para as cidades, e consequentemente, por falta de oportunidade encontrar na informalidade um meio para sua sobrevivência. A pequena parcela que permanece, devido à conformidade, tenta por meio da informalidade, continuar no campo. Por conta da grande redução de vagas nas fazendas agrícolas ocorre uma disputa pela permanência nas lavouras de café como em relata Ribeiro “Encontramos a precarização das relações sociais de trabalho e a concorrência entre elas para se manter no trabalho”. (RIBEIRO, 2014. p. 132).

Conforme explicitado, a modernidade agrícola tem faces voltadas tanto para o desemprego massivo quanto para a informalidade. Ambos os aspectos interligam-se e servem de impulsionamento de um para o outro, em 2014 o DIEESE concluiu que 59,9% das pessoas empregadas no campo não possuíam carteira assinada. Da parcela informal, que é de aproximadamente 2 milhões 396 mil trabalhadores, apenas 5% desses contribuem para a Previdência Social. Do total de trabalhadores no campo (cerca de 4 milhões) 85,4% não é vinculada a Sindicatos de trabalhadores rurais. Não obstante, e mesmo com esses reveses, há competitividade entre a mão de obra rural para manter-se ativos, ainda com a precariedade na atividade, logo que não têm opções distintas para a manutenção de sua sobrevivência e, por outro lado, o capital permanece aristocraticamente concentrado nas mãos de poucos, pois 85% do valor bruto produzido está centrada em 10% das propriedades agrícolas (IPEA, 2013).

4.2. Sustentabilidade e bem-estar social: um conflito com a realidade do trabalhador rural

O trabalho e a produção agroindustrial teoricamente têm assumido um caráter de defesa a sustentabilidade e bem-estar social, adequando-se aos moldes internacionais sobre o assunto, porém, na prática, e de acordo com as realidades apresentadas na realização deste trabalho, isso fica apenas nos escritos do marketing.

Seria dispensável elencar aqui a crescente mecanização do trabalho na produção rural e as consequências que isso gera ao meio ambiente tanto na emissão de gases poluentes quanto na exploração de energias não renováveis, o foco maior é a substituição do homem pela máquina e a consequente desvalorização do ser em razão do ter, o que se desvincula do conceito de bem-estar social, apoiado pelo modelo político-econômico estatal e em contrariedade ao “welfare state” modelo formulado por economistas políticos em meio ao movimento da industrialização em os sistemas são variáveis, mas se apoiam na política de ajuda e bem-estar social, na qual o Estado procura diminuir as desigualdades entre os estratos sociais e ampliar a cidadania como forma de prover a harmonia no meio (Andersen, 1991).

No Brasil, de modo mais expressivo nas regiões Norte e Nordeste, o movimento migratório para o Sudeste é praticamente uma certeza, tais como o alistamento é para o jovem do sexo masculino ao completar 18 anos, conforme afirma Alves “ que esses trabalhadores, homens jovens, que tem como único objetivo, ganhar dinheiro para sustentar suas famílias, que ficam distantes” (Alves, p.21, 2007). Diante da falta de oportunidades de emprego em seu local de origem, associada, quase sempre a falta de escolaridade, a omissão do Estado, abre as portas na busca por empregos, quaisquer que sejam as condições, valendo-se do pensamento “melhor isso que nada”, como forma de conformar-se com os impropérios a que se submetem.

Há que se destacar que ainda que algumas garantias legais busquem apresentar proteção e melhorias dentro do processo de execução do trabalho, nenhuma delas consegue alcançar a premissa no bem – estar individual, possível ao cercear o governo brasileiro de um elo de cooperação necessária e vantajosa para todas as partes de uma política que seja a um só tempo, simultaneamente, educacional; econômica e social. Tal adequação possibilitaria o acesso ao trabalho em seu local de origem, preservando os laços familiares, vínculos afetivos, como formas de desenvolver uma sociedade também psicologicamente estável, afetando ainda uma quarta área qual seja: a saúde.

5. SEGURANÇA E SAÚDE

Segurança e a saúde estão fortemente interligadas entre si, quando o assunto é a realização de atividades laborais, em particular, as desempenhadas pelo trabalhador rural, sem cumprimento das normas regulamentadoras de segurança. A saúde está em risco iminente de acidentes e doenças adquiridas durante o exercício do labor, a ocorrência desse descumprimento acontece, com maior frequência, no exercício do trabalho informal, negligência do empregador e por parte do trabalhador. Daí conclui-se que para preservar a saúde as normas de segurança devem ser aplicadas diariamente.

De acordo com Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag) e pelo Dieese os dados divulgados em 2013 pelos Censos e PNAD/IBGE, dos assalariados rurais, 59,4% encontravam-se sem carteira de trabalho assinada, ou seja, exercendo o trabalho informal. São desassistidos pelas Normas Regulamentadoras de Segurança e Risco à Saúde, leis e portarias por ser invisíveis aos olhos do Poder Público.

A CF/88 consolidou a lei 5889/73 cujo art.13º versa: "nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em Portaria do Ministro do Trabalho e Previdência Social". Mas, são as NRR's - Normas Regulamentadoras Rurais – que abrangem as regras de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores rurais expostos a diversos agentes químicos, biológicos e físicos que podem causar riscos a sua saúde.

No ano de 2005, foi aprovada a NR 31 pela Portaria Nº86, alterada pela Portaria Nº1.086/2018, responsável por instituir Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, e elenca itens que organizam e dão consistência para rigorosa aplicação e fiscalização, em tese, elenca-se, em razão de sua imprescindibilidade, dentre outros: comissões permanentes de segurança e saúde no trabalho rural; gestão de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho rural; comissão interna de prevenção de acidentes do trabalho rural – CIPATR; agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins; segurança no trabalho em máquinas e implementos agrícolas; medidas de proteção pessoal. Tais disposições reguladoras possuem o fim de proteger e fornecer condições de segurança ao trabalhador rural.

As Normas Regulamentadoras são imprescindíveis no cumprimento das atividades rurais, pois elas ofertam segurança à saúde do trabalhador e minimizam ou neutralizam riscos à saúde, ainda assim, não são 100% eficazes para evitarem as patologias adquiridas pelos trabalhadores. Mas, o que são riscos? Risco ou Risk é a possibilidade ou probabilidade do trabalhador efetivamente exposto e sem proteção se acidentar ou adoecer. O trabalhador rural exposto aos riscos ocupacionais é vítima de doenças crônicas e letais por uso de Agentes de Risco Químico como agrotóxicos e defensivos que oferecem alto risco à saúde, em especial o câncer nos diversos

órgãos do corpo humano, doenças Degenerativas no Sistema Nervoso e Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica –DPOC.

É comum correlacionar a exposição ao agrotóxico com o Câncer, afinal o Brasil é o maior consumidor mundial dessa substância desde o ano de 2008. O mercado mundial de agrotóxicos movimentou cerca de 52 US\$ bilhões de dólares em 2010, enquanto só no Brasil, maior importador mundial de agrotóxicos, colaborou com 7,3 US\$7,3 bilhões de dólares (fonte: ANVISA/2012).

Já no ano de 2019 o Ministério da Agricultura autorizou através do Ato Nº62/2019, o uso mais de 63 agrotóxicos, atingindo o nível mais alto de liberação na história do Ministério da Agricultura. Cerca de 50 tipos serão importados da China, o restante importado da Índia e dos Estados Unidos, todos eles apresentam toxicidade ao meio ambiente e risco a saúde tanto de forma direta pela inalação e contato com o corpo como pela forma indireta ao consumir alimentos e águas contaminadas, também nesse Ato, pode ser verificado que o Brasil tem filial de indústrias estrangeiras fabricantes de agrotóxicos e defensivos localizadas no Sul e Sudeste brasileiro, sempre visando o lucro econômico aos cofres públicos em detrimento a preservação ambiental e saúde dos brasileiros.

O Câncer é um desafio epidemiológico com tempo de latência longo entre 10 e 40 anos para CA Hematológico e de 20 a 50 anos para tumores sólidos nos trabalhadores rurais. A intoxicação por esses químicos é transferida dos pais ruralistas para os filhos que poderão desenvolver câncer no cérebro, rins e leucemias, já existem casos comprovados pelo Ministério da Saúde.

O item 31.8 da NR31 define o perfil do ruralista exposto a esses produtos e orienta sobre as normas de segurança do manejo, armazenamento e descarte das embalagens de agrotóxicos, os quais devem está devidamente autorizados pelos órgãos governamentais competentes e de acordo com a legislação vigente, as obrigações ao empregador rural ou equiparado responsável pela aquisição desses insumos químicos, capacitação dos trabalhadores com carga horária mínima de 20 horas de acordo com Item 31.8.8.1. Contudo, é comum deparar com trabalhador aplicando agrotóxicos sem uso de máscara, avental, botas, luvas, óculos, vestimentas impermeáveis e compridas, desrespeitando dias com correntes fortes de ventos ou chuvosos, circulando pelas áreas pulverizadas, manipulando o solo para plantar ou colher, desprezando o tempo de quarentena, são exemplos clássicos de falta de segurança e risco iminente à saúde.

Evitar o uso desses químicos não é fácil, requer maior uso de mão de obra, abrir mão de empréstimos bancários, pois os bancos dão preferência aos agricultores que fazem uso de agrotóxicos com baixo risco de perda das lavouras atacadas por pragas, para muitos, é inviável optar pela produção de alimentos orgânicos por ser demorada, ter custo elevado ao consumidor final e a vendagem é para grupo seleta e ainda pequeno.

Os Agentes de Riscos Biológicos também desenvolvem muitas patologias que se propagam por estes agentes (bactérias, fungos, vírus, protozoários e animais peçonhentos), chamemos a atenção para a PCM (paracoccidioidomicose), é uma doença tropical de nome difícil de pronunciar, é causada por um tipo de fungo, que vive no solo, afeta principalmente trabalhadores rurais. Trata-se de uma enfermidade grave, até fatal, contraída pela inalação do fungo através poeira provocada pelo revolvimento da terra. O professor em Micologia, Zoilo Pires de Camargo, pesquisa sobre a doença há mais de 3 décadas, esclarece que “Depois que se instala no pulmão, o fungo pode afetar qualquer parte do corpo, causando falta de ar, lesões na boca e garganta, o que dificulta a alimentação e enfraquece o sistema de defesa natural do trabalhador. É uma

doença debilitante que pode causar a morte do paciente se ele não receber o tratamento adequado”, (Fonte: Podprevenir).

A PCM é classificada como DTN (Doenças Tropicais Negligenciadas) da Organização Mundial da Saúde (OMS). Necessita de padronização para detectar os anticorpos, bem como, testes simples e rápidos. A pesquisa é imprescindível para otimizar o tratamento e minimizar as complicações. O tratamento é feito com Itraconazol, mas a medicação não é fornecida gratuitamente pelo Sistema Único de Saúde, gerando um custo extra ao ruralista. O uso EPI, a exemplo, da máscara diminuiria o risco de contaminação, mas não é usada pelo custo, pelo fator climático tropical, não-adaptação do trabalhador, pela falta de fiscalização e negligência ao risco de contágio.

Os Agentes Riscos Físicos são eles ruídos (que podem gerar danos ao aparelho auditivo, como a surdez); iluminação (que pode provocar lesões oculares), calor, vibrações, radiações ionizantes (como os Raios-X) ou não-ionizantes (com a radiação ultravioleta) responsáveis por lesões de pele como câncer e no sistema nervoso.

As regiões Norte, Nordeste e Centro – Oeste têm grande intensidade de raios solares responsáveis pelo alto risco de ter câncer de pele por exposição excessiva ao sol pelo ruralista, esse exerce a profissão com vestimentas incapazes de proteger contra os raios ultravioletas, não usa filtro solar por não ter condições econômicas, o SUS não fornece e nem o empregador, e mesmo com o uso não há garantia total de segurança e proteção capazes de impedir o aparecimento de Câncer.

Abaixo está um relato de ganho favorável ao trabalhador exposto ao risco de um agente físico. Mas, é o suficiente para compensar a aquisição de um possível câncer decorrente do trabalho rural? Claro que não. E quanto ao trabalhador Rural Diarista? Será recompensado com o valor da diária e a ação cumulativa dos raios ultravioletas.

Falemos agora, sobre o Rurícola e Operador de máquinas da empresa São Martinho S.A., que, no exercício de suas atividades, estava exposto ao calor do sol, obteve reconhecimento ao direito ao adicional de insalubridade de 20% pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho. Laudo pericial constando a exposição do trabalhador ao agente insalubre calor, com previsão no Anexo 3 da Norma Regulamentadora nº15, Portaria 3.214/78 do Ministério de Trabalho e Emprego.

É irrefutável a contradição quando se trata de saúde do trabalhador rural, pois nem mesmo as NRR's, legislações de garantias de direitos sociais podem impedir o impacto de risco a saúde e a oferta lucratividade econômica explorando a mão de obra trabalhista juntamente com a saúde do trabalhador. Além disso, os consumidores contribuem ao adotar uma consciência passiva, manipulada sobre a produção e consumo de alimentos, se conformam na ida ao supermercado ou a feira fazer compras, acreditam fielmente nos rótulos e saciam a fome com a ingestão de agrotóxicos camuflados nas saborosas refeições, ignorando a gravidade dos efeitos nocivos no organismo, ao trabalhador rural e impactos negativos ao meio ambiente.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, verifica-se que o trabalhador rural foi transportado com a mecanização no campo para um estado de vulnerabilidade social e econômica, logo que perdeu espaço para os

insumos agrícolas em nome de uma, suposta, maior produtividade e desenvolvimento econômico. E, apesar da tentativa do Estado, por meio da normatividade, de resolução do problema do desemprego e desamparo desses trabalhadores, criando e consolidando, ao menos tecnicamente, a figura do trabalhador rural sazonal, a problemática se cerceia de diversos outros fatores que são pertencentes a distintos ramos como a economia e o modelo de estímulo de crescimento econômico e a educação e sua qualidade, que no contexto das últimas décadas tornou-se meramente estatística.

Há de concluir-se, também, seguindo o raciocínio de modelo da economia, que o governo estimula a modernização agrícola para se moldar perante o cenário internacional como um país desenvolvido e com capacidade para exportação e, para isso, cria programas de financiamento e os concede com admirável facilidade sem, como uma das contrapartidas, exigir por exemplo que o financiado mantenha X número de trabalhadores fixos. Outra possibilidade seria a criação de programas de capacitação voltada para o meio rural de quem já atua na área e/ou abertura de vagas específicas no ensino superior para trabalhadores rurais.

Não obstante, o impacto causado pela revolução verde e, por consequência, das máquinas e insumos no Brasil operou, portanto, efeitos colaterais que não foram considerados dada a situação de país emergente, para efeito de compreensão é necessário o emprego de redundância, país de 3º mundo, permanecendo intacta a configuração social-econômica de reafirmação de um estado dos mais pobres que é de submissão a “elite letrada”, aqueles malmente detêm unicamente sua força de trabalho para sobreviver.

Assim, o presente trabalho pautou-se nas questões relativas a modernização e a mão de obra no campo e seus impactos frente a situação do desemprego e a falta de qualificação do trabalhador rural para acompanhar esse avanço. Após analisar os diversos artigos e legislações dedicadas a esse campo foi possível responder, ao menos de maneira mais geral, em que pese o nosso empenho, a questão inicial: até que ponto a mecanização no campo impulsiona o trabalhador rural a submeter-se a condições precárias de trabalho e ao trabalho informal?

Como resposta objetiva para o questionamento se conclui que há a retomada de uma dinâmica que é colonial-elitista que, exclusivamente ou não, por força da inevitável consequência do pós-modernismo, que é a tendência tecnológica, o trabalhador como elo mais fraco das relações de trabalho reivindicou o reconhecimento de seus direitos trabalhistas e normativamente os adquiriu, sendo esta uma evolução significativa. Entretanto, se por um lado possui reconhecidamente direitos por outro não possui garantia de emprego na lavoura, tendo sido substituído mecanicamente, retornando a um quadro que é de exposição ao ser obrigado a competir com os insumos e para isso ofertar indistintamente sua força de trabalho sem observância a seus direitos, mas a necessidade de subsistência.

Essa problemática, como evidenciado, atinge especialmente aos homens, que sob a ótica de construção social são os provedores da família e por isso têm a obrigação indistinta de garantia a subsistência da prole. Em sequência desse raciocínio, o não cumprimento desse dever importa em uma imagem que é, como vulgarmente denominado, de fracassado/incapaz. Este é um problema de cunho social, psicológico e que afeta não somente ao homem, mas o desenvolvimento da estrutura dos membros da família. Por fim, ordenadamente, temos aspectos que são: sociais, econômicos, educacionais e psicológicos, presentes na dinâmica mecanização e instabilidade/vulnerabilidade do trabalhador rural sazonal.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU,D; MORAES,L.A; NASCIMENTO,E.N; OLIVEIRA,R.A. Impacto Social da Mecanização da Colheita da Cana-de-Açúcar. SÃO PAULO, v.4,5 e 6, 2008. Disponível em:<http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/revista_brasileira_de_medicina_do_trabalho_-_volumes_4,5_e_6_20122013145546533424.pdf>. Acesso em: 12 fev.2020. 10:24

ALVES, F. Porque Morrem os Cortadores de Cana? Saúde e Sociedade vol.15 n. 3, 2006. SÃO PAULO .Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S0104-12902006000300008>. Acesso em 14.fev.2020. 18:30

ANDERSEN, E.G. WELFARE E EXPERIÊNCIAS NEOLIBERAIS. VOL. 24, 1991. SÃO PAULO. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=s0102-64451991000200006>. Acesso em 14.fev 2020

BENEDICTO,S.J. SILVA, A.M.P; STIEG, C.M; ROMANIELLO. M.M. PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO RURAL NO BRASIL: UMA ABORDAGEM HISTÓRICO-ANALÍTICA. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/engpr184.pdf>. Acesso em: 9.fev.2020. 11:25

BRASIL. DECRETO-LEI Nº5.452, 1º MAIO DE 1943. CASA CIVIL, BRASÍLIA, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em:13.fev.2020. 14:06.

DELGADO.G.M. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 16º. ED. SÃO PAULO: LTR, 2017.
DIEESE. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2014/estpesq74trabalhorural.pdf>>. Acesso:19.fev.2020. 09:47.

FIRMIANO, F.D. O trabalho no campo: questões do passado e dilemas para o futuro. Revista NERA, ano 21, n. 41, p. 120-137, jan.-mar. 2018. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/nera/article/viewFile/5316/4199>>. Acesso: 16 fev.2020. 16:24

GONÇALVES,M.C.V. O Agronegócio e a Mecanização do Trabalho no Campo: entre lucro, precarização e exclusão. MARANHÃO, 2017. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo10/oagronegocioeamecanizacaodo_trabalhonocampoentrelucroprecarizacaoeeexclusao.pdf>. Acesso em: 12 fev.2020. 11:51

BGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em:<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/14318-asi-ibge-apresenta-nova-area-territorial-brasileira-8515767049-km>>. Acesso em:12. Fev.2020. 13:57

INCRA. INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA. Disponível em:<http://www.incra.gov.br/sites/default/files/uploads/estrutura-fundiaria/regularizacao-fundiaria/estatisticas-cadastrais/imoveis_total_brasil.pdf>. Acesso em:13.fev.2020. 14:40

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. DISPONÍVEL EM: <[HTTPS://IPEA.GOV.BR/AGENCIA/INDEX.PHP?OPTION=COM_ALPHACONTENT&ORDERING=8&LIMIT=10&ITEMID=19&LIMITSTART=12470](https://ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com_alphacontent&ordering=8&limit=10&itemid=19&limitstart=12470)>. ACESSO: 19.FEV.2020. 09:42

LAZZARI, F.M.; SOUZA, A.S. Revolução Verde: Impactos Sobre os Conhecimentos Tradicionais. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/4-3.pdf>>. Acesso em: 11 fev.2020.15:33

MORAES, M.A.F.D. O MERCADO DE TRABALHO DA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA: DESAFIOS E OPORTUNIDADES. RIBEIRÃO PRETO/SP, V.11, N.4, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1413-80502007000400008>. Acesso em: 13.fev.2020. 10:37

NASCIMENTO, A.R; COELHO, S.O.P. Trabalho Escravo no Brasil Contemporâneo: considerações iniciais sobre o estudo das normas, instrumentos jurídicos, atuação estatal e realidade social brasileira. GOIÁS, v.1, n.1, 2011. Disponível em: <https://www.cienciassociais.ufg.br/up/106/o/0102_2011x.pdf>. Acesso em: 11 fev.2020. 16:44

RIBEIRO, J.N. O TRABALHO RURAL E A SAZONALIDADE DO CAFÉ: UM ESTUDO SOBRE ASSALARIADOS DO MUNICÍPIO DE CAMPO BELO - MG. 2014. 173 F. TESE (DOUTORADO) - UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO, FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS, 2014. Disponível em: <<http://www.athena.biblioteca.unesp.br/exlibris/bd/cathedra/29-05-2015/000832182.pdf>> Acesso: em 10 fev.2020. 14:41

Artigo submetido em: Março/2020
Publicação em Junho/2020

TRABALHO, MODERNIDADE E CUIDADO: UMA ANÁLISE SOBRE A SITUAÇÃO E A PREOCUPAÇÃO COM A APOSENTADORIA DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE POR APLICATIVO EM CAMAÇARI- BAHIA

Autores¹

Francielle dos Santos Correia²

Jaqueline de Andrade Santos³

Nilson Carvalho Crusoé Junior⁴

Rafael Bomfim Souza⁵

Tamires de Oliveira Ribeiro⁶

Vitoria Queren Bispo Ventura⁷

Vivian Pereira Mota Neves⁸

RESUMO

Os avanços tecnológicos popularizaram, mesmo em meio a uma crise econômica global, os aplicativos de transporte pessoal, como Uber. Neste panorama, um debate sobre a uberização do trabalho é aprofundado, a precariedade nas relações e condições laborais a que esses motoristas são submetidos e o impacto da tecnologia em todo esse cenário, sem garantias de direitos nem sua introdução no mercado formal de trabalho. Para além disso, na medida em que atuam de forma quase que autonomista, deixam passar algumas questões fundamentais como a contribuição para a previdência social, o que inviabiliza o já difícil acesso à aposentadoria no Brasil, colocando esses trabalhadores e trabalhadoras em uma perspectiva futura de não acesso ao Regime Geral da Previdência Social e dependência do Benefício de Prestação Continuada.

Palavras-chave: Precarização. Previdência Social. Tecnologia. Trabalho. Uber.

RESUMÉN

Los avances tecnológicos han popularizado, incluso en medio de una crisis económica mundial, aplicaciones de transporte personal como Uber. En este escenario, se profundiza un debate sobre la uberización del trabajo, la precariedad en las relaciones y condiciones laborales a las que están sometidos estos impulsores y el impacto de la tecnología en todo este escenario, sin garantía de derechos o inserción en dicho mercado laboral formal. Además, en la medida en que actúan de manera casi autónoma, pasan por alto algunos temas fundamentales, como la contribución a la seguridad social, que hace que el acceso ya difícil a la jubilación en Brasil sea inviable, colocando a estos trabajadores y trabajadoras en una perspectiva futura no acceso al Sistema General de Seguridad Social y dependencia del Beneficio de Pago Continuo.

Palabras Clave: Precariedad. Seguridad Social. Tecnología. Trabajo. Uber.

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Seminário Interdisciplinar de Pesquisa V, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIX, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Francielle dos Santos Correia – E-mail: francielle.correia@hotmail.com

³ Jaqueline de Andrade Santos – E-mail: jaqueline_historia@yahoo.com.br

⁴ Nilson Carvalho Crusoé Junior – E-mail: nilsoncrusoe@gmail.com

⁵ Rafael Bomfim Souza – E-mail: rafabomfims@gmail.com

⁶ Tamires de Oliveira Ribeiro – E-mail: ires.tam@gmail.com

⁷ Vitoria Queren Bispo Ventura – E-mail: vicky2702.queren@gmail.com

⁸ Vivian Pereira Mota Neves – E-mail: vivianpmota@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Sabemos que o mundo do trabalho segue as demandas sociais e que estas são engendradas basilarmente pelo desenvolvimento econômico, sendo este, por sua necessária e direta consequência, um campo no qual as relações sociais de produção da vida material se processam através das tecnologias.

Assim sendo, o uso progressivo e atual das chamadas TIC's (Tecnologias da Informação e Comunicação), como não poderia ser diferente, incide de maneira estruturante nas relações de trabalho, tornando tais relações dependentes reais das consequências desse uso, como é o caso do aplicativo UBER⁹ e alguns congêneres, bastante utilizados hoje em dia.

Nos casos expostos, existe uma verdadeira reforma nas relações de trabalho, o que gera, dentre outras coisas, a precarização dos direitos trabalhistas e um regime quase servil de trabalho, no que pese algumas opiniões e teorias contrárias, as quais, no nosso entendimento, são formadas através de ideologias de dominação de classe, conforme demonstraremos no decorrer do nosso texto.

Ao nos referimos ao aplicativo UBER e suas consequências objetivas no mundo do trabalho, assim como, ao utilizarmos o conceito de “Uberização do trabalho” como denotativo desse novo processo de precarização de direitos, estes que podemos denominar, genericamente, como: “agenda neoliberal”, entendemos que estamos trazendo para o debate contemporâneo no campo do direito e das relações sociais, novos e qualificados argumentos voltados a contrapor a argumentação ideológica e excludente de que o Estado não deve intervir em supostas iniciativas individuais de empreendedorismo e/ou liberdade de escolha.

A “Uberização do trabalho” não é de forma alguma sinônimo de empreendedorismo e/ou liberdade de escolha, não trazendo autonomia ao trabalhador. Entende-se que, contrariamente a esse pressuposto, essa “Uberização” retira qualquer possibilidade de o trabalhador ter alguma garantia trabalhista e/ou estabilidade, criando um novo substrato social de explorados economicamente, aquilo que Standing (2014) chama de: “O Precariado”.

⁹ Há outros aplicativos de transporte utilizados via celular smartphone como o 99Pop, porém a opção de citar o Uber se deu pelo fato de este ser o mais conhecido e mais popular.

Dentro dessa perspectiva crítica de análise, é notório que essa “Uberização do trabalho” gerou, “a transferência de riscos e [a] insegurança para os trabalhadores e suas famílias. [Gerou] a criação de um ‘precariado’ global, que consiste em muitos milhões de pessoas ao redor do mundo sem um a âncora de estabilidade (STANDING, 2014, p. 15)”.

Esse é o quadro geral de argumentação do presente artigo. Têm-se como base a construção de uma argumentação teórica e crítica lastreada em estudos acadêmicos acerca de fenômenos como: neoliberalismo; direitos trabalhistas; precarização do trabalho; tecnologias de informação e comunicação, dentre outros; entrecruzando com estudos de campo.

No caso desses estudos de campo, foram basicamente utilizadas entrevistas dirigidas a trabalhadores e trabalhadoras que exercem como única atividade laboral e/ou como atividade laboral complementar, o transporte de passageiros através do aplicativo UBER ou outros na cidade de Camaçari-BA e parte da Região Metropolitana de Salvador-BA.

A argumentação teórica e os dados obtidos nas entrevistas de campo serão analisados em conjunto, através de metodologia quali-quantitativa. Nesse item, o método descritivo é utilizado para apresentar os resultados das entrevistas.

É compreendido que a área de produção do conhecimento no direito deve estar organicamente associada à defesa da justiça, esteja ela em que campo estiver: penal, civil, ambiental, trabalhista, dentre outras.

Sendo assim, sustenta-se que nenhuma hipótese justifica que a evolução das tecnologias e de supostas liberdades advindas do seu uso, possa permitir a incidência da exploração quase servil do trabalhador, como é concretamente o caso dos trabalhadores do UBER.

2. TRABALHO, MODERNIDADE, CUIDADO E UBER

O trabalho é uma atividade muito complexa, que não permite apenas uma compreensão e sim vários olhares. As concepções do trabalho resultam de um processo de construção histórica, e que seu desenvolvimento ocorre ao passo da evolução dos modos de produção e da sociedade. Nesse sentido podemos observar que o conceito de trabalho sofreu diversas interpretações durante os processos históricos. Portanto é possível considerar que o sentido da

palavra trabalho é fruto de uma historicidade, isso quer dizer que está, consoante com a época, cultura, e com a sociedade.

Para muitos autores o trabalho é a transformação da natureza pelo o homem, inclusive para Marx, que afirma que o homem é único animal que consegue transmitir significado para a natureza através de uma atividade planejada consciente. Nesse sentido dentro da evolução humana o trabalho é uma ferramenta de subsistência da vida do homem, seja individual ou coletivo. Contudo segundo Marx o trabalho dentro do modo de produção capitalista deixa de humanizar e passa alienar, o homem perde a capacidade de transformação, o produto e a produção tornam-se estranhos ao trabalhador.

As primeiras concepções de trabalho se originam na filosofia, que o classificava com uma atividade degradante, inferior, desgastante. Essa visão estava ligada a escravidão que era muito presente na antiguidade clássica. Nesse período o principal valor era o ócio, as atividades políticas, artísticas e intelectuais não eram consideradas trabalho.

Na idade média a ideia de trabalho passa por um processo transitório com o pensamento clássico, principalmente sobre influência da Igreja Católica, oscilava entre exaltação do mesmo, e como instrumento de punição e expiação dos pecados. É importante ressaltar que quando trabalho assalariado passa a ser predominante, a percepção de que o trabalho devia ser exaltado torna-se majoritária.

O advento da Revolução Industrial acarretou mudanças significativas no modo de produção. O homem deixou de ter relação direta com que produz e com o processo de produção, e mudou sua visão de liberdade em relação ao trabalho, considerando que, para sobreviver, é necessário a venda da sua força de trabalho, o que irá desassociar o trabalho do do ser que irá realizá-lo.

Na visão capitalista, o trabalho passará a ter o conceito de um meio em que uma parte da sociedade sobrevive, já a outra acumula bens. Assim, no desenrolar do século XX, o trabalho foi assumindo novas configurações. Com a globalização e a vitória da ideologia liberal, novas formas de trabalho surgiram e modificaram sua natureza. Nesse processo observa-se o desaparecimento dos trabalhos duradouros, simultaneamente o surgimento de novas formas de trabalho e organização do trabalho, muitas delas assentada em novas tecnologias.

No que tange o sentido de trabalho na modernidade que é justamente o que dialoga com o tema central desse artigo. Existe um certo consenso que o emprego é a forma dominante assumida pelo trabalho na modernidade ocidental democrática, esse modelo permitiu ingresso de forma mais generalizada dos sujeitos a terem acesso ao consumo e ao bem-estar. Contudo é importante ressaltar que durante o processo de transformação do trabalho, lutas eram travadas pela classe trabalhadora, para garantir direitos e cuidados ao trabalhador, esses direitos foram gradativamente conquistados.

Com a dinâmica das transformações sociais, econômicas promovidas pelo sistema neoliberal, o trabalho passa por um processo precarização e retirada de direitos. O fenômeno da “UBERIZAÇÃO” do trabalho é base central da análise deste artigo, pois com essa nova realidade algumas questões ainda precisam ser respondidas acerca dos cuidados e direitos deste trabalhador que se enquadra nesta nova modalidade de trabalho, pois associado a este modelo existe todo um desmonte feitos pelo Estado brasileiro dos direitos trabalhistas e previdenciário.

Dessa forma o fenômeno da uberização, que cria uma lógica de “nanoempresariado” empresário de si próprio, que está sempre disponível ao trabalho. Contudo esse trabalhador não possui garantias trabalhistas e muito menos possibilidades de acumulo de capital, ou figurar como burguês, pois ainda continua subordinado. Nessa perspectiva é uma nova classe de trabalhadores que surge e que estão a margem de qualquer cuidado ou direitos. Portanto podemos avaliar que o sentido de trabalho na atualidade vem sofrendo transformações importantes, essas transformações são acompanhadas de problemas e questionamentos, principalmente no que tange a qualidade desse trabalho e o cuidado com o trabalhador. Agregado a isso a Reforma da Previdência perde em grande parte seu caráter de seguridade, e, portanto, de cuidado, nesse sentido, como o trabalhador de aplicativo será cuidado e seus direitos serão resguardados? Esse artigo com os motoristas de aplicativos de Camaçari tenta lançar possíveis compreensões sobre esse tema tão complexo.

2.1.A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

É inegável as dificuldades atuais nacionais de serem mantidas as relações contratuais trabalhistas. O cenário brasileiro tem sofrido com mudanças efêmeras que tem negado ao cidadão a estabilidade financeira e contratual necessária para um bom desenvolvimento

psicossocial e econômico. Dentro desse contexto, é perceptível a proliferação da classe trabalhista autônoma, o que acaba por justificar o aumento da adesão do uso do Uber.

Sumariamente é válido notar que assim como a Ford e a Toyota criaram, a seu tempo, um referencial de modelo de trabalho adotado pela sociedade empresária em questão, a “uberização” atual do trabalho autônomo tem como baluarte a sociedade empresária Uber.

A empresa Uber propaga o conceito de que se trata de uma empresa facilitadora que promove o encontro entre consumidores ou usuários e motoristas tratando a relação como “parceria”. De acordo com o próprio senso comum:

“A Uber é uma empresa de tecnologia que está transformando a maneira como pessoas se movimentam. Ela conecta usuários e motoristas parceiros por meio de seu app. (...) Quando ele (o motorista) quer dirigir, tudo o que ele precisa fazer é ligar o app. Não existe tempo mínimo diário, semanal ou mensal para que o motorista parceiro use a plataforma. Ele tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser (UBER Newsroom, 2019)”.

Carelli (2017) indica que “a empresa nega que realize atividade de transporte, dizendo que não compete com táxis, mas sim que é uma empresa do ramo de tecnologia, baseando suas atividades em seu aplicativo de celulares”. Dentro desse entendimento o aplicativo, portanto, seria uma plataforma utilizada pelos motoristas apenas com a finalidade de intermediar a relação com os usuários e, em contrapartida, a Uber cobraria um percentual pela intermediação realizada.

Não se faz necessário um grande estudo para saber que os usuários do aplicativo entendem o vínculo de maneira totalmente diferente. Entrevistas que foram efetuadas recentemente e pesquisas já publicadas corroboram que do mesmo modo que se trata de um trabalho autônomo, as horas gastas dentro da atividade de Uber são maiores do que as de um trabalhador com garantias da CLT. Com o baixo rendimento financeiro por cada viagem realizada, faz-se necessário que mais horas de trabalho sejam gastas para que haja um retorno financeiro considerável, fazendo com que, constantemente o motorista exceda as horas de trabalho de um empregado comum.

Ainda, Rodrigo de Lacerda Carelli (2017) acredita que é importante observar que o controle dos preços das viagens de Uber é importante por dois motivos: “O primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência. [...] O segundo [...] é o controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo – da tarifa”. Todas essas

vertentes corroboram para um entendimento diferente do apresentado pela Uber a respeito da ‘parceria’ (CARELLI,2017)”.

Um contraste intrigante no que concerne a conduta da empresa, embora alegando que não se trata de uma relação trabalhista, é a preocupação relacionada ao treinamento para com o motorista usuário do aplicativo. Desde a forma de se vestir, como se portar perante o passageiro, o modo como conduzir a viagem e a melhor forma de solucionar conflitos. Atualmente, devido as crescentes discussões sobre a reforma trabalhista, a Uber tem instruído tanto seus usuários, quanto seus motoristas, a contribuírem para a previdência social buscando informações no sítio <https://www.uber.com/pt-BR/blog/inscricao-inss/>.

O processo de utilização da plataforma se dá de maneira muito simples. Uma vez cadastrado no aplicativo e com a apresentação dos documentos legais no escritório da uber, o motorista pode começar a rodar normalmente pela cidade. Por parte do aplicativo, a fiscalização com o usuário se processa a partir de avaliação de pontuação atribuída a cada motorista por meio do cliente ao final de cada viagem concluída. Destarte, se percebe que as notas declinam um controle sobre o serviço prestado pelos motoristas e que os próprios passageiros são responsáveis por fiscalizar pessoalmente cada viagem realizada, reportando à Uber, por meio do próprio aplicativo eventuais problemas.

Para Carelli (2017), “a nota – ou avaliação – assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota (CARELLI, 2017)”. Esse perfil de avaliação de serviço pelo feedback dos usuários é uma das justificativas da Uber para não se enquadrar a prestação do serviço como uma relação trabalhista.

Ainda sobre o assunto, Carelli (2017) esclarece que há a automática interligação entre motoristas e clientes, o que desnuda o objetivo da Uber ao utilizar esse sistema por meio do aplicativo, que consiste no “controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro: controle da Uber sobre o trabalho do seu motorista (CARELLI, 2017)”.

A observação do comportamento da Uber demonstra a contradição retratada no discurso dos motoristas do aplicativo. Em conversa com motoristas do aplicativo, a maioria dos entrevistados relata se considerar um trabalhador autônomo, mas observam, diariamente, que não existe uma real autonomia na execução do serviço, pois não há controle dos motoristas sobre

a tarifa e muitos ainda podem sofrer sanções devido à baixa nota que podem receber devido a insatisfação dos usuários no aplicativo. Carelli ainda argumenta:

“[...] eles (os motoristas) verificam na prática a impossibilidade de qualquer emancipação tendo em vista a organização do trabalho por comandos ou programação: a tarifa é imposta pela Uber, e de uma quantia tão baixa que os fazem trabalhar extensas jornadas sem qualquer retorno substantivo. A forma de trabalho é vigiada constantemente pela avaliação dos próprios clientes (CARELLI, 2017)”.

No que concerne à aplicação de punibilidade ou advertência aplicada pela Uber, motoristas relataram que já receberam ou conhecem alguém que tenha recebido algum tipo dessas sanções, entretanto mensurar a real porcentagem dessas sanções é difícil pela dificuldade de acesso ao próprio aplicativo após a sua última atualização.

Em sua maioria, os motoristas alegam não possuir a ampla autonomia que o aplicativo divulga, uma vez que, além de não terem controle sobre o valor da tarifa, não detêm margem de escolha sobre a aceitação e o cancelamento das corridas sem que obtenham algum prejuízo. Vale ressaltar aqui que os motoristas não sabem qual é o destino da corrida até o momento que a viagem é aceita. Tal desconhecimento sobre a prestação do serviço prestado é outro fator que demonstra que o aplicativo não é um mero intermediador entre consumidor e motoristas, como vem alegando. No mais, a Uber não trabalha somente com punições; o aplicativo da Uber também oferece bonificações para os motoristas baseados em sua média de nota de avaliação, porcentagem por viagens aceitas e por não utilizar o aplicativo de maneira incorreta.

Observando o modo que se porta o aplicativo da Uber para com seus usuários motoristas, fica visível o incentivo por parte da empresa com o modelo de concorrência entre os motoristas. Modelo esse que segundo Supiot (2017), propõe a substituição do controle desenvolvido pela empresa fordista, para a competição impulsionada pela concorrência entre os próprios trabalhadores do aplicativo, proporcionando premiações e punições que dependem unicamente da forma pela qual o trabalho é prestado ao cliente:

“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 (SUPIOT, 2017)”.

A uberização do trabalho, ao contrário das outras empresas de marcos históricos, graças a tecnologia, deu-se de forma rápida e inteligente. É visível que é benéfica para o usuário na figura do cliente, entretanto esse mesmo benefício não se aplica ao usuário motorista, especialmente nos moldes da legislação brasileira para a figura do trabalhador. As taxas,

avaliações, punições e horário de trabalho controversos, corroboram para uma instabilidade na intermediação do serviço e acaba por culminar em uma falta de cuidado com o motorista exercendo sua função por meio do aplicativo.

3.NOVAS REGRAS PARA APOSENTADORIA NO BRASIL – A REFORMA DA PREVIDÊNCIA DO GOVERNO JAIR BOLSONARO

Na segunda quinzena de outubro de 2019 o Senado Federal brasileiro aprovou as Proposta de Emenda Constitucional 9/2019 que altera as regras da aposentadoria e previdência social no Brasil. No geral, o texto foi muito semelhante ao aprovado semanas antes na Câmara dos Deputados. Essa reforma integra o pacote de projetos de caráter neoliberal que o Governo Federal do atual Presidente Jair Bolsonaro implementa, num aceno ao mercado financeiro e dificultando o acesso dos brasileiros à direitos como a aposentadoria. Em Nota Técnica em que analisa a PEC 6/2019, aprovada no Senado e promulgada como Emenda Constitucional 103 de 12 de novembro de 2019, o “Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)” traz ponderações sobre as regras atuais para aposentadoria no Brasil.

Além das mudanças no que tange os benefícios de pensão por morte, aposentadoria especial por periculosidade, Benefício de Prestação Continuada (BPC), abono salarial dentre outros, houveram mudanças nos parâmetros de concessão de aposentadoria, como a fixação da idade mínima para poder se aposentar, que, para mulheres, é de 62 anos, e para os homens, de 65 anos, sendo para os professores 57 e 60 anos, respectivamente. O mínimo de tempo contributivo no “Regime Geral da Previdência Social (RGPS)” ficou fixado em 15 anos para quem já está no regime hoje, e de 20 anos para quem vier a ingressar. O DIEESE (2019, p. 5) mostra como ficam os cálculos do valor das aposentadorias no RGPS:

“Cálculo do valor das aposentadorias do RGPS e do RPPS da União: 60% da média dos salários de contribuição mais 2% para cada ano de contribuição que exceda a 15 anos, para a mulher vinculada ao RGPS e para a aposentadoria especial com 15 anos em condição prejudicial à saúde, ou que exceda a 20 anos para os homens do RGPS e para servidores e servidoras da União. Terá valor de 100% da média a aposentadoria por incapacidade decorrente de acidente de trabalho, doença de trabalho e doença profissional (ver o valor da aposentadoria nas regras de transição a seguir). A aposentadoria decorrente de acidente ou doença grave terá valor calculado pela regra geral, e não mais de 91% da média, como hoje.

Cálculo da média das contribuições: passa a incluir todos os salários de contribuição desde 1994 ou do início do período contributivo, sem desprezar os 20% menores valores, como ocorre atualmente. Para evitar situação em que o valor de aposentadoria diminua com o aumento do tempo de contribuição, manteve-se a

permissão de desprezar o período de contribuição excedente ao mínimo exigido, se isso resultar em benefício de maior valor (DIEESE, 2019)”.

E também segue demonstrando como e quais são as regras de transição para aposentadoria aprovadas na Emenda pelo Congresso Nacional, que valem como regra para os trabalhadores e trabalhadoras que já estão inseridos no mercado formal de trabalho no País. A Nota do DIEESE destrincha que as diretrizes de transformação para a aposentadoria no RGPS aponta que os segurados poderão se aposentar antes de 62/65 anos e idade (mulher/homem) em quatro alternativas, a saber:

“**a) Por pontos** – concedida com o mínimo de 30/35 anos de contribuição (mulher/homem) e 86/96 pontos na soma entre idade e tempo de contribuição; a pontuação sobe uma unidade por ano até alcançar 100/105 pontos; professores precisam de cinco anos a menos em contribuições e na soma de pontos; o valor é calculado pela regra geral (60% + 2% a.a.); **b) Por idade** – concedida com 30/35 anos de contribuição e 56/61 anos de idade (mulher/homem); as idades aumentam seis meses a cada ano; para os professores, o tempo de contribuição e as idades exigidas são reduzidas em 5 anos; o valor do benefício é calculado pela regra geral. **c) Pedágio e fator previdenciário**– se a/o segurada/o tiver 28/33 anos de contribuição, na data de promulgação da Emenda, poderá se aposentar cumprindo ‘pedágio’ de 50% do tempo que faltar para completar 30/35 anos de contribuição; o valor será igual à média de todos os salários de contribuição desde 1994, com aplicação do fator previdenciário. **d) Pedágio de 100%** - concedida a partir de 57/60 anos de idade, com 30/35 anos de contribuição (mulher/homem) mais ‘pedágio’ de 100% do que faltar para tanto na data da promulgação; professores têm redução de cinco anos na idade e no tempo de contribuição (52/55, com 25/30 de contribuição); os proventos serão de 100% da média dos salários de contribuição. A Aposentadoria por idade, que é concedida hoje aos 60/65 anos (mulher/homem), mediante 15 anos de contribuição, tem uma regra de transição, pois a idade de aposentadoria da mulher será elevada seis meses a cada ano, até 62 anos. O valor segue a regra geral. (DIEESE, 2019)”.

Tais dados analisados pelo DIEESE, servirão como subsidio para analisar a situação e perspectiva dos Ubers entrevistados para alcançar, futuramente, aposentadoria pelo RGPS.

4. ANÁLISE DE DADOS E PERSPECTIVAS POSSÍVEIS DE APOSENTADORIA

Para uma análise mais aprofundada do tema utilizamos a forma de pesquisa qualitativa, usamos o método quantitativo na coleta dos dados e também o método qualitativo com intenção de obter resposta sobre a insegurança futura que os motoristas de aplicativo podem ter com relação a Previdência Social e se de fato há uma contribuição pelo trabalho exercido como motorista do UBER. Dessa forma, conseguimos entrevistar somente 11 (onze) motoristas. O baixo número se dá pela dificuldade de acesso a esses motoristas e dificuldade em obter respostas por partes deles. Buscamos uma faixa etária de idade entre 20 a 50 anos. Na rápida entrevista perguntamos: os seus nomes, para que fosse feita a identificação dos entrevistados; a idade, para que fosse analisada a faixa etária; se já contribuiu para alguma

Previdência antes de atuar como motorista da empresa Uber. O intuito dessa pergunta é entender se o motorista já contribuía enquanto trabalhador em outra área; e por fim, perguntamos se o entrevistado contribuía para INSS como motorista do aplicativo. Assim, obtivemos as respostas expostas na tabela abaixo. A identificação está feita da seguinte forma, para não expor os nomes dos motoristas: duas letras, onde a primeira é uma letra do alfabeto em ordem crescente e a segunda letra é a inicial do nome do motorista. Cabe registrar que todos os entrevistados eram homens, pois não encontramos nenhuma mulher Uber, a pesar de sabermos que elas também trabalham com isso.

Identificação (Iniciais dos nomes entrevistados)	Idade	Já contribuiu com o INSS/Previdência?	Atualmente, como Uber, contribui com o INSS/Previdência?
AA	29	Sim, por 11 anos no emprego anterior.	Não.
BA	36	Sim, por 14 anos.	Não.
CR	54	Sim, por 28 anos.	Não.
DS	33	Sim, “quando trabalhava fichado” – não especificou o período.	Não.
ER	31	Sim, por 11 anos.	Não, mas pensa em contribuir caso não consiga emprego formal.
FJ	29	Sim, por 9 anos.	Não contribui. Mas afirma sua futura contribuição a partir de janeiro de 2020.
GN	32	Não, nunca contribuiu.	Não.
HC	30	Não, nunca contribuiu.	Não.
IN	35	Não.	Não
JU	29	Não contribui e nem pretende.	Não. Utiliza o Uber como um complemento de renda e relata a dificuldade de se manter como Uber na cidade de Camaçari por conta das viagens serem curtas e baratas demais;

KR	45	Sim, mas não especificou qual o período.	Não contribui.

Fonte: Tabela com elaboração própria com base nas entrevistas realizadas.

Com base nos dados coletados expostos acima, dos 11 (onze) motoristas, 4 (quatro) nunca contribuíram para o INSS, 7 (sete) já contribuíram quando exerciam outro trabalho e nenhum dos entrevistados contribui atualmente para o INSS enquanto motorista de aplicativo e apenas 1 (um) motorista pretende contribuir para previdência. Com fulcro no resultado das entrevistas, e os comparando com os atuais regras para aposentadoria no Brasil via RGPS, podemos ver que não há perspectiva de aposentadoria para esses motoristas entrevistados e também não há perspectiva de contribuição para a previdência por parte deles, o que gera uma insegurança futura não só ao próprio motorista mas também aos “dependentes” da previdência e contribuintes, pois com a dificuldade para acesso à aposentadoria via reforma feita na EC 103/2019 e sem a contribuição para se aposentar cumprindo os requisitos, esses motoristas, futuramente, dependeram do Benefício de Prestação Continuada para sobreviver, caso não tenham, daqui pra frente, um emprego tido como formal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A utilização de aplicativos de serviços faz-se cada vez mais frequente, e, o emprego da tecnologia no setor de transporte é uma realidade crescente no atual cotidiano, acompanhando assim, a expansão tecnológica nas mais variadas categorias. Considerando esta questão, o Uber é estabelecido como um dos primeiros, ou o mais presente, aplicativo para prestar serviços no ramo de transporte de pessoas.

Contudo, o que se observa é que plataformas sociais como estas se mostram alheias às suas interferências na sociedade, e o modo como irá influenciar na vida futura. A começar pela tributação e sua concentração de crédito em um só local, causando desequilíbrio fiscal nas outras regiões, perpassando pela relação consumerista e a confusão na responsabilização de um

eventual dano, chegando até a seara trabalhista e seu desalinhado conceito e aplicação nesta relação, e, chegando até sua interferência sobre o futuro, analisando de que modo se dará a subsistência dos motoristas do aplicativo Uber após sua inatividade laboral.

A não definição do enquadramento funcional desses motoristas, que inclusive ainda é motivo de muita discussão na seara judiciária, legislativa e doutrinária brasileira, confunde também seus colaboradores/empregados/parceiros. Isso é confirmado através dos relatos dos motoristas, os quais a grande parte já contribuiu com a previdência social, e que hoje se encontram sem a cobertura previdenciária.

É notório o grande problema que será enfrentado, também por parte destes motoristas, quando precisarem utilizar-se das vantagens de um segurado, seja por invalidez em idade produtiva, ou aposentadoria por embolso do seguro. Mesmo ao considerarmos o recebimento do benefício de prestação continuada, tendo em vista que a sua renda enquanto trabalhador, ativo, terá uma grande queda ao tornar-se inativo por idade, conclui-se que também resultará em graves problemas financeiros. A análise desta situação, demonstra também a nítida falta de conscientização do próprio trabalhador Uber, principalmente no caso de afastamento ou invalidez.

Assim, o cuidado em relação a questão da seguridade social e os motoristas Uber em Camaçari se mostra prejudicada, considerando também que estes profissionais, em sua maioria, nem reconhecem esta preocupação futura, seja pela momentaneidade com que acreditam ser aquele ofício, ou por não dispor de ganho suficiente para tanto. Observa-se que alguns deles contribuíram por determinado tempo, mas pararam quando assumiram a função.

É importante explicitarmos também, que os motoristas entrevistados relatam não dispor de condições econômicas para pagar uma previdência privada. Dentro dessa perspectiva é importante ressaltar que, igualmente por esse obstáculo de origem financeira, é fundamental a regularização da categoria advinda do poder público, para seu correto entendimento e direcionamento quanto à previdência social, reduzindo os impactos sociais futuros dessa crescente realidade, teletrabalho e sua igualmente precarização no que tange ao direito previdenciário e da seguridade social.

6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARELLI, Rodrigo de Lacerda de. **O Caso Uber e o Controle por programação: de carona para o Século XIX**. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a explosão do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Nota Técnica**, n. 214, novembro de 2019.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução Cristina Antunes. 1. ed. 1. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

SUPIOT, Allain. **Governance by Numbers: Making of a Legal Modelo of Allegiance**. Oregon: Hart Publishing: 2017

UBER Newsroom. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em:< <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em: 06.fev.2012.

Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020

O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL POR MEIO DA POLÍTICA NACIONAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (PETI) EM CAMAÇARI - BA

Autores¹
Filipe Reis Dias²
Gabriella Leite do Carmo³
Luana Brêda Mascarenhas Souza⁴
Raissa de Jesus Nascimento⁵
Vagner Nunes Costa⁶
Victor Gomes Paixão Souza⁷

RESUMO

Neste artigo propomos uma análise crítica acerca do trabalho infantil na cidade de Camaçari, tomando como ponto central a política nacional de erradicação do trabalho infantil (PETI), desta maneira através de uma revisão do “Diagnóstico Socioterritorial do Município de Camaçari, com Foco na Identificação do Trabalho Infantil” onde podemos visualizar a forma como o trabalho infantil se comporta dentro da cidade seja na orla, no centro ou na zona rural. como também analisar o perfil dos indivíduos que se encontram nessa condição.

PALAVRAS-CHAVES: Trabalho infantil. Erradicação. Estadísticas.

RESUMÉN

En este artículo propones una análisis crítica acerca del trabajo infantil en la ciudad de Camaçari, tomando como punto central la política nacional de erradicación del trabajo infantil (PETI), de esta manera a través de una revisión del “Diagnóstico Socioterritorial Del Municipio De Camaçari, Con Foco En La Identificación Del Trabajo Infantil” donde podemos visualizar la forma como el trabajo infantil se comporta adentro de la ciudad, sea en la orla, en el centro o en la zona rural, y también analizar el perfil de los individuos que se encontrar en esa condición

PALABRAS CLAVES: Trabajo infantil. Erradicación. Estadísticas.

1.INTRODUÇÃO

A presente pesquisa objetiva analisar criticamente o trabalho infantil no município de Camaçari - BA e, para tanto, se propõe a avaliar a estrutura, o funcionamento, o redesenho e a

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Seminário Interdisciplinar de Pesquisa V, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIX, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Filipe Reis Dias – E-mail: helpsreis@gmail.com

³ Gabriella Leite do Carmo - E-mail: gabriella.uneb@gmail.com

⁴ Luana Brêda Mascarenhas Souza – E-mail: luanabreda08@gmail.com

⁵ Raissa de Jesus Nascimento – E-mail: raissanascimento920@gmail.com

⁶ Vagner Nunes Costa – E-mail: vagnerufba@gmail.com

⁷ Victor Gomes Paixão Souza – E-mail: victorgomesps@hotmail.com

efetividade de um dos principais programas da rede de proteção social implantados no Brasil na década de 90, o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI, que vem retirando crianças e adolescentes da situação de trabalho precoce.

Tão cruéis quanto perduráveis, as desigualdades sociais e a pobreza atingem particularmente a população infanto-juvenil no país o que, até certo ponto, traz o recorte de crianças que se enquadram na situação de trabalho precoce para sua subsistência e até da própria família. Essa pobreza contribui para que muitas crianças e adolescentes sejam expostos a diversas situações de risco, violência e exploração, entre outras, devido à inserção precoce no mundo do trabalho, muitas vezes em condições extremamente penosas e degradantes.

Em decorrência dessa situação, em 1992 o Brasil passou a fazer parte do Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil, da Organização Internacional do Trabalho, e em 1994, foi criado e instalado o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil. No segundo semestre de 1996, o Fórum Nacional lançou o Programa de Ações Integradas, que traçou o caminho para a implementação do Programa de Erradicação e Prevenção do Trabalho Infantil no país. Assim, partindo da exploração infantil como uma realidade e tendo como foco o PETI no município de Camaçari – BA surge o questionamento: Há efetividade dos programas criados pelo governo para o combater a exploração laboral desses menores?

Numa perspectiva prática foi feito um estudo de campo e entrevista as técnicas de referência do programa a fim de compreender o que efetivamente é o PETI, como ele se estrutura, como funciona a abordagem dos jovens e das famílias inseridas no contexto de trabalho infantil, qual o encaminhamento após a identificação dessa situação e seu funcionamento de forma geral, bem como uma análise de dados do “Diagnóstico Socioterritorial do Município de Camaçari, Com Foco na Identificação do Trabalho Infantil”.

Dessa forma faz-se necessário compreender de antemão o trabalho infantil através de uma perspectiva histórico-social bem como a concepção de infância e adolescência para fins de combate a sua exploração a qual constitui-se de elementos de natureza histórica, sociológica, antropológica, cultural e jurídica. Como também compreender particularmente essa realidade no município de Camaçari e de que forma isso reflete na vida e desenvolvimento da população infanto-juvenil local.

2.O TRABALHO INFANTIL E SEUS PRECEDENTES HISTÓRICOS

A formação exploradora e colonizadora do Brasil traz marcas históricas da mão de obra infantil como um processo consolidado de dominação, desde à Colônia e o Império até os capitalistas no início da Industrialização. Tendo precedentes como esses, o processo de erradicação do trabalho precoce ainda caminha por difíceis vias, tendo em vista a normalidade que essa situação se tronou na sociedade brasileira, uma vez que se construiu num processo cotidianamente naturalizado.

Tendo em vista as estratégias de colonização sofridas pelo Brasil, as crianças foram vistas como “alvos” de fácil acesso à exploração, uma vez que eram consideradas dóceis e obedientes, cumprindo facilmente o que lhes era ordenado, tendo seus pequenos membros vistos como adequados para o trabalho nas lavouras e, posteriormente, ajustáveis às máquinas. Além disso, a educação estava pautada nos métodos jesuíticos que se caracterizavam por ensinamentos rígidos, submetendo as crianças a um forte disciplinamento dos modos e dos costumes, acrescido de castigos físicos, fortalecendo assim o ideal de naturalidade do trabalho forçado.

No processo civilizatório a caracterização do trabalho infantil toma novas formas, sendo pautado em disciplinas jurídicas ilegais e redesenha as possibilidades de inserção de jovens no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva faz-se necessário a análise das conceituações do Trabalho infantil, tomando como base, primeiramente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estabelece a idade mínima para o trabalho de dezesseis anos, por meio da convenção 138. Além dessa premissa internacional, no Brasil o tema é normatizado pela Constituição Federal de 1988, pela Consolidação das Leis Trabalhista e pelo ECA.

A OIT compreende o trabalho infantil como:

[...] toda atividade econômica realizada por pessoas abaixo da idade mínima requerida pela legislação nacional para incorporar-se a um emprego ou por menores de 18 anos e que interfira em sua escolarização, se realize em ambiente perigosos ou ocorra em condições que afetem seu desenvolvimento psicológico, físico e moral, imediato ou futuro. (Diagnóstico Socioterritorial do Município de Camaçari, com foco na Identificação do Trabalho Infantil, 2019; p.72.).

O entendimento da OIT sobre esse tipo de trabalho não se restringe à uma impossibilidade de trabalho devido a idade, mas vai além disso, caracterizando a forma que a exposição à exploração interfere no desenvolvimento cognitivo e de formação da criança uma vez que

normatiza que qualquer atividade que interfira no processo de escolarização será considerado trabalho infantil.

Dentro dessa perspectiva de conceituação do trabalho infantil, o Manual de Atuação do Ministério Público na Erradicação do Trabalho Infantil (2013) também traz uma definição sobre o tema:

O termo trabalho infantil, em sua acepção atual, compreende a realização, por crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos, de atividades que visem à obtenção de ganho para prover o sustento próprio e/ou da família, como também de quaisquer serviços que não tenham remuneração. (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago; MARQUES, Rafael Dias. 2013; p.09)

Nesse mesmo manual de atuação além de conceituar o trabalho infantil, ele estipula classificações dessa exploração precoce a fim de determinar sua intervenção, tendo sempre em vista que o Ministério Público tem como função básica assegurar os cidadãos seus direitos, principalmente no que tange à dignidade humana. Desse modo, identifica seis formas do trabalho infantil.

Classificam em: Trabalho Infantil em âmbito familiar, abrangendo situações em que a criança e o adolescente com idade inferior a 16 anos trabalham diretamente com os pais ou parentes, e em função ou a favor deles, seja na própria residência, seja em outro local. Nessa condição a identificação da exploração é bem mais difícil, pois se trata de um ambiente familiar em que por gerações se naturalizou esse processo, que em tempos anteriores não parecia ser nenhum tipo de exploração. O Ministério Público atua nesses casos por meio do PETI, programa que será detalhado em capítulo oportuno.

Outra forma de exploração analisada pelo Manual é o Trabalho Infantil doméstico que se caracteriza pela realização de atividades tipicamente domésticas na residência de terceiros. Constitui uma forma de trabalho que também dificulta a observação e fiscalização, pois oculta-se entre os muros domiciliares, além de raízes históricas que naturalizaram o processo de escravidão tomando novas forma que de nada se diferenciaram do real ideal de dominação presente por milhares de anos na humanidade.

Além das classificações já detalhadas há: o Trabalho infantil em benefício de terceiro; o Trabalho Infantil “por conta própria”; o Trabalho infantil artístico e Trabalho infantil em atividades ilícitas, todos tipificados com a função de definir a atuação do Ministério Público a fim de proteger as crianças e adolescentes expostas à exploração.

2.1.O PERFIL HISTÓRICO DE CAMAÇARI NA EXPLORAÇÃO INFANTIL.

A cidade de Camaçari situa-se a 41 km da capital Salvador e compreende a região metropolitana do estado. A criação da cidade remonta a 1558, quando ocorre a formação da Aldeia do Divino Espírito Santo, às margens do atual rio Joanes, pela Companhia de Jesus (Jesuítas) que, em seguida, efetuam o trabalho de catequização com os índios Tupinambás que ali viviam a longa data.

Nessa perspectiva, passa-se a analisar como esse processo de colonização trouxe fortes marcas para consolidação da exploração infantil na região, uma vez que tal catequização fortalece a submissão à qual esses índios foram expostos, numa educação baseada na obediência e na dominação.

2.1.1.Caracterização do Trabalho Infantil na Cidade de Camaçari

No dia 12 de dezembro de 2019, a equipe elaboradora do presente artigo fez uma visita técnica ao centro onde está localizado o PETI (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil), em que nos foi disponibilizado pela coordenadora do programa o Diagnóstico Socioterritorial do Município de Camaçari, com Foco na Identificação do Trabalho Infantil elaborado em 2019, apresentado pela equipe técnica da Cooperativa de Trabalho Universidade Livre (UNILIVRECOOP).

Com base nessa pesquisa é preciso que se faça uma extensa análise de dados para que se crie perfis da exploração infantil na cidade. Dessa forma, dados como o Censo IBGE Agropecuário, o CadÚnico, o Programa Bolsa Família, dados do INEP e o Censo SUAS são instrumentos para identificação dos quadros de Trabalho Infantil no município.

Numa pesquisa realizada pelo SIDRA/IBGE a situação é analisada a partir da faixa etária das crianças e adolescentes expostos ao trabalho, como apresenta a tabela seguinte:

Tabela 74 - Pessoas com idade entre 10 e 17 anos, ocupadas, segundo faixa etária - Censo IBGE 2010, Camaçari/BA

Faixa Etária	(N)	(%)
10 ou 15 anos	1.649	47,1%
16 ou 17 anos	1.853	52,9%
Total	3.502	100,0%

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP, com dados extraídos da base SIDRA/IBGE (2010).

Constatando-se um dado alarmante, pois 3.502 crianças e adolescentes se encontram em situação de vulnerabilidade. Em entrevista feita à Coordenadora do PETI, Sheila, ela destaca que

após estudos realizados tais crianças são alvos fáceis para inserção no crime e na exploração sexual, pois revelam boa dinâmica ao venderem mercadorias, passarem trocos, despertando nos “chefes do crime” forte relevância.

Outra situação pontuada pelo UNILIVRECOOP é a análise feita pelo INEP acerca dos estudantes de escola pública, o qual revela um dado preocupante uma vez que a OIT caracteriza o trabalho infantil a partir de sua interferência na escolarização do indivíduo.

A tabela constante no diagnóstico refere-se aos alunos do 5º ao 9º ano e seu perfil em relação ao trabalho, baseando em perguntas para montar um delineamento.

Como demonstra a seguir:

**Tabela 80 - Atualmente você trabalha fora de casa (recebendo ou não um salário)? -
Camaçari/BA**

Opções	(N)	(%)
Sim.	575	15,0
Não.	3.258	85,0
Total	3.833	100,0

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados do INEP (2017).

Com base na idade esperada para os estudantes de 5º ano que é de 10 anos e os estudantes de 9º ano de 14 anos, entendemos que esta parcela de respondente está potencialmente sobre risco de exposição ao trabalho infantil uma vez que dentro dessa faixa etária não seria legalmente possível o exercício do trabalho, tendo vista preceitos assegurados na Constituição Federal Brasileira e na CLT, salvo menores acima de 14 anos na condição de menor aprendiz devidamente regulamentado.

Tais constatações revelam a necessidade emergente de implementações de políticas públicas para garantir o desenvolvimento saudável e seguro de crianças e adolescentes camaçarienses. Seguindo o artigo presente será analisada a Política de Erradicação do Trabalho Infantil, seus objetivos, práticas e seu redesenho como forma de prevenção à exploração precoce, assegurando aos indivíduos a garantia fundamental da dignidade a pessoa humana, consagrada pela nossa Carta Magna.

3.O QUE É O PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (PETI)

O ideal de bem-estar da criança e do adolescente é proposto e protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro, como pode ser percebido ao se observar o Estatuto da Criança e do Adolescente, assim como o caput do artigo 227 da Constituição Federal de 1988, o qual aduz:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988)

Atentando-se igualmente ao o princípio da dignidade da pessoa humana que norteia todo o ordenamento jurídico brasileiro proposto na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º.

Diante de tal atenção que o legislador presta ao bem-estar, ao direito de educação, saúde e lazer da criança e do adolescente, faz-se necessário também que sejam constituídos meios efetivos para a garantia desses direitos, através, sobretudo de um real combate ao trabalho infantil no Brasil. Diante dessa necessidade, nasce o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI).

Segundo o site do Ministério da Cidadania e entrevista com a coordenadora do PETI em Camaçari-BA, o programa é conjunto de atuações que têm a finalidade de retirar crianças e adolescentes menores de 16 anos do trabalho precoce, inclusive de crianças acompanhadas pelos pais ainda que não estejam realizando quaisquer atividades, em razão do risco que a criança corre, ressaltados os jovens em condição de aprendizagem.

É uma ação do Governo Federal que teve início em 1996 com o auxílio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), primariamente com foco no combate ao trabalho de crianças em carvoarias na região de Três Lagoas (MS). Contudo, foi posteriormente ampliado para todo o país, sendo distribuído para todos os municípios, estabelecendo-se um cofinanciamento tripartido nos âmbitos federal, estadual e municipal, articulado pelo Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI). Em 2005, o programa foi integrado com o Programa Bolsa Família facilitando o auxílio às famílias.

3.1.O REDESENHO DO PETI

No ano de 2011, o PETI foi instituído pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) como um programa intersetorial, integrante da Política Nacional de Assistência Social, que compreende: trabalho social com famílias; transferências de renda e oferta de serviços socioeducativos para crianças e adolescentes que se encontram em situação de trabalho.

A partir de 2013, foi iniciada a discussão sobre o Redesenho do PETI, considerando os avanços da estruturação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). O novo desenho do programa tem como finalidade otimizar as ações de prevenção e extinção do trabalho infantil de acordo com o Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador.

3.2.O PETI EM CAMAÇARI-BA

O Programa de Erradicação do Trabalho está sediado na Avenida Comercial, 96 – Centro, Camaçari-BA. Em entrevista com as técnicas de referência do programa: Sheila Rocha da S. Monteiro, Camila Ramos e Carolina Bulhões, pôde-se colher as informações sobre o PETI instalado no município de Camaçari e suas particularidades, as quais serão explanadas a seguir.

O PETI se articula com outros programas como o Centro de Referência de Assistência social (CRAS) que realiza um trabalho preventivo, distribuindo benefícios acompanhando e conscientizando as famílias em situação de vulnerabilidade social através de reuniões grupais ou palestras nas sedes do CRAS, e o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) que faz um acompanhamento mais especializado em caso de violação aos Direitos Humanos, como violência física, sexual, trabalho infantil, por exemplo, com um caráter mais protetivo e combativo, realizando fiscalização de locais de ocorrência de trabalho infantil através de uma equipe de abordagem, bem como o acolhimento institucional.

O PETI em si não realiza atendimentos, ele articula políticas públicas, realizando o monitoramento delas a fim supervisionar o andamento dos atendimentos e acompanhamentos realizados às famílias. O PETI em Camaçari enfrenta alguns obstáculos particulares, uma vez que o trabalho infantil é algo culturalmente aceito e incentivado pelos cidadãos Camaçarienses,

sobretudo pelas famílias que romantizam tal trabalho dificultando o seu combate, bem como por agentes dos próprios programas de combate ao trabalho infantil.

Além disso, outra dificuldade encontrada é a ausência de responsabilização e efetiva punição às famílias que violam os direitos das crianças permitindo, incentivando, ou forçando-as a trabalhar, mesmo com artigo 5º do Estatuto da Criança e do Adolescente proibindo a exploração e a violação de direitos fundamentais da criança:

Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão punido na forma da lei, qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Bem como artigo 70 do mesmo estatuto que aduz: “É dever de todos prevenir a ocorrência de ameaça ou violação dos direitos da criança e do adolescente.”; e ainda o artigo 136 do Código Penal Brasileiro que ao versar sobre a tipificação de maus-tratos proíbe a sujeição da criança, dentre outras coisas, ao trabalho inadequado, prevendo punição de detenção de 2 (dois) meses a 1 (um) ano, ou multa para quem o realiza, conforme aduzido no dispositivo:

Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina: Pena – detenção, de dois meses a um ano, ou multa.

Tal situação de sentimento impunidade e ausência de medidas mais energéticas dificulta ainda mais o processo de erradicação do trabalho infantil.

Além disso, há uma ocorrência altíssima de abuso sexual no município, que por ser tão recorrente, recebe uma atenção maior, sobretudo na disponibilidade de vagas em abrigos e locais de acolhimento destinadas às crianças com seus direitos fundamentais violados, em detrimento das crianças sujeitas ao trabalho indevido.

4.O TRABALHO INFANTIL EM CAMAÇARI

A identificação do Trabalho Infantil da cidade de Camaçari através do “Diagnóstico Socioterritorial do Município de Camaçari, com Foco na Identificação do Trabalho Infantil” buscou compreender o processo histórico de formação da cidade e estabeleceu sua divisão

territorial em três regiões: orla, sede/centro e zona rural. Realizou ainda a caracterização sociodemográfica, econômica e populacional, tendo como foco a Criança e o Adolescente.

O resultado da etapa descrita acima foi a identificação da população camaçariense em 2010 conforme dados do IBGE, assim como a sua estimativa para 2018. A população de jovens entre 0 e 17 anos ficou constatada e verificada as suas características tais como: idade, sexo e cor, grau de estudos, entre outras. O diagnóstico verificou também as características das famílias residentes no município constatando o número de habitantes por domicílio, o percentual de famílias atendidas por benefícios assistenciais, etc.

Foram evidenciados ainda a infraestrutura e os instrumentos/equipamentos pelos quais se realizam as políticas de assistência social, de saúde e de educação tais como: estabelecimentos escolares e de saúde públicos e privados em funcionamento, recursos físicos desses estabelecimentos, número total de jovens matriculados na rede de ensino, taxa de evasão escolar, entre outras; bem como foram analisados indicadores que tinham como propósito permitir uma análise e olhar crítico da conjuntura das regiões estabelecidas (orla, sede/centro e zona rural).

O diagnóstico denominou de Redes de Garantias de Direito as entidades e órgãos pelos quais o poder público realiza o acompanhamento, fiscalização, aconselhamento e efetividade dos direitos da criança e do adolescente que se traduziram em 07 (sete) Centros de Referência de Assistência Social (CRAS); 01 (um) Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS); 02 (dois) Conselhos Tutelares; Ministério Público e Vara da Infância e Juventude; e o Conselho Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA). A partir da análise de entrevistas foi realizada a identificação e consolidação da rede de coesão dos instrumentos/aparatos representadas em mapa de redes com destaque em suas articulações.

O diagnóstico identificou a realidade do trabalho da criança e adolescentes nas regiões da cidade de Camaçari a partir do estabelecimento de unidades de observação e elaboração de pesquisas de campo identificando e registrando as características das situações de ocorrências de Trabalho Infantil (tipos, locais, entre outras) com vistas a fornecer o conhecimento para o enfrentamento da problemática. A partir de pesquisa amostral com crianças e adolescentes do

município de Camaçari foi apresentado por região, a extensão do fenômeno do Trabalho Infantil sendo tratado ainda o trabalho doméstico, o trabalho fora de casa e suas variações.

Foram expostos no diagnóstico os indicadores e faixas de garantias de direitos por regiões elaboradas com as informações levantadas na pesquisa de estatística. Por fim, foram apresentadas as considerações sobre a temática do Trabalho infantil, as deficiências e as possíveis propostas de melhoramentos dos instrumentos sociais e assistenciais com vistas a combater o fenômeno do trabalho infantil da comunidade camaçariense.

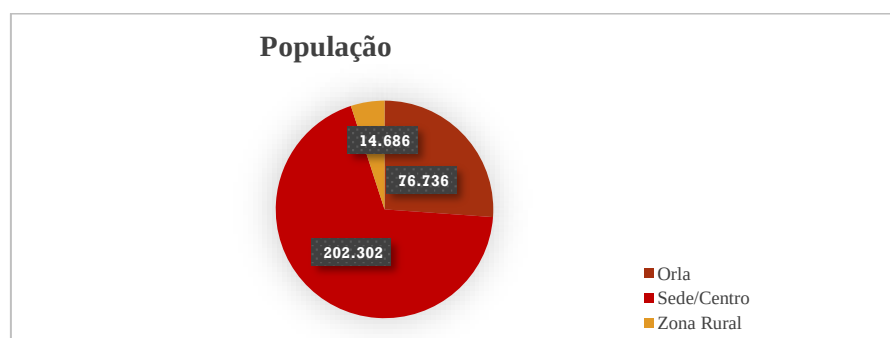
4.1.AMOSTRAGEM DOS GRÁFICOS E ANÁLISE DOS DADOS CONSTANTES NO DIAGNÓSTICO

Os gráficos e dados do “DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL DO MUNICÍPIO DE CAMAÇARI, COM FOCO NA IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL” analisados refletem as informações que auxiliam na consecução dos objetivos deste trabalho.

4.1.1 População com foco na criança e no adolescente

A população do município de Camaçari era composta por cerca de 242.970 em 2010 a partir de dados levantados do IBGE. A estimativa de crescimento populacional para 2018 era de 21% resultando em um total de 293.723 pessoas distribuídas nas regiões conforme declinado no gráfico abaixo:

Gráfico 01. População Estimada de Camaçari para 2018



Fonte: Elaboração própria, dados extraídos de **UNILIVRECOOP (2019)**

Do exposto percebe-se que a estimativa populacional para 2018 a partir dos dados populacionais do IBGE é de que 76.736 (26,13%) pertenceriam a região da Orla, 202.302 pertenceriam a região da Sede/Centro (68,87%) e 14.686 (5%) pertenceriam a região da Zona Rural.

Tabela 1 – População de crianças e adolescentes residentes segundo sexo – Censo 2010, Camaçari/BA

Faixa Etária/Sexo	Masculino	Feminino	Total
0 a 4 anos	10.465 52,1%	9.614 47,9%	20.079 100,0%
5 a 9 anos	10.178 51,2%	9.709 48,8%	19.887 100,0%
10 a 14 anos	11.481 51,1%	10.967 48,9%	22.448 100,0%
15 a 17 anos	6.550 49,2%	6.769 50,8%	13.319 100,0%
Total de crianças e adolescentes	38.674 51,1%	37.059 48,9%	75.733 100,0%
18 anos ou mais	82.030 49,1%	85.207 50,9%	167.237 100,0%
Total	120.704 49,7%	122.266 50,3%	242.970 100,0%

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP, com dados extraídos da base SIDRA, IBGE (2010).

Outro dado importante quanto a caracterização populacional de Camaçari é a de crianças e adolescentes com idade entre 0 e 17 anos, haja vista corresponder conforme Tabela 1 acima a um total de 75.733, ou seja, cerca de 1/3 dos habitantes de Camaçari, sendo que essa população de crianças e adolescentes é constituída por 38.674 (51,1%) do sexo masculino e 37.059 (48,9%). Quanto a raça/cor a maioria populacional de crianças e adolescentes é constituída de pardos e pretos (80,8%), sendo a raça/cor branca correspondente a 17,30%.

Na Tabela 3 do diagnóstico consta que a maioria dos domicílios (68,48%) da cidade de Camaçari é composta por 02 até 04 moradores. A população total em situações de extrema pobreza em Camaçari no ano de 2010 foi 18.139 (7,47%) o que representaria em 2018 um total de 21.928 considerando a estimativa do crescimento populacional do IBGE.

4.1.2 Dados de Trabalho Infantil no diagnóstico

As análises de dados acerca do Trabalho Infantil na cidade de Camaçari, adiante demonstradas, parte da perspectiva das regiões definidas como: orla, sede/centro e Zona Rural; no mesmo sentido do “DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL DO MUNICÍPIO DE CAMAÇARI, COM FOCO NA IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL”.

Tabela 82 - Índice percentual do trabalho infantil na cidade de Camaçari

Total de respostas ao formulário somado (T1)	7.671
Total de respostas de alunos sujeito a risco de trabalho infantil somado (T2)	1.778
(T1 / T2) * 100	23,2

Fonte: (BRASIL, 2013).

A Tabela 82, elaborada com dados extraídos do INEP, demonstra que o índice de trabalho infantil na cidade de Camaçari foi de 23,2% em 2017.

Tabela 83 - Ocorrências do ano de 2018 - Conselho Tutelar, Camaçari/BA

Mês	Trabalho Infantil	Outras	Total por mês
Janeiro	03	322	325
Fevereiro	02	275	277
Março	05	313	318
Abril	04	226	230
Maio	03	358	361
Junho	01	225	226
Julho	06	255	261
Agosto	04	276	280
Setembro	10	249	259
Outubro	08	291	299
Novembro	08	256	264
Dezembro	02	238	240
Total anual	56	3.284	3.340

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados extraídos de relatório enviado pelo Conselho Tutelar, 2019.

As ocorrências de Trabalho Infantil em 2018 nos Conselhos Tutelares chegaram ao número de 56 representando um percentual de 1,68% do total anual de 3.340 ocorrências gerais. O confronto desses dados com os dados das ocorrências dos demais instrumentos (CRAS, CREAS, entre outros) demonstram que os Conselhos Tutelares albergam os maiores quantitativos de ocorrências de Trabalho Infantil. Os líderes são os Conselhos Tutelares da Orla como adiante demonstrado.

a) Trabalho Infantil na região da Orla

A partir de pesquisa em campo o diagnóstico identificou 207 ocorrências de trabalho infantil envolvendo cerca de 266 crianças e/ou adolescentes. A maioria das crianças e/ou adolescentes tinham como faixa etária estimada entre 14 a 17 anos representando cerca de 41,35% do total.

Tabela 113 - Idade estimada das crianças e/ou adolescentes envolvidos - Pesquisa de Campo, Camaçari/BA

Idade das crianças e/ou adolescentes envolvidos	(N)	(%)
Até 09 anos	75	28,2
10 a 13 anos	81	30,5
14 a 17 anos	110	41,4
Total de crianças e/ou adolescentes	266	100,0

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

Dos envolvidos da tabela acima 35 % eram do sexo feminino e 65% do sexo masculino.

Quanto a raça/cor a maioria populacional de crianças e adolescentes é constituída de pardos e pretos (93,23%), sendo a raça/cor branca correspondente a 6,02%, conforme dados da Tabela 114 adiante:

Tabela 114 - Raça/Cor das crianças e/ou adolescentes envolvidos - Pesquisa de Campo, Camaçari/BA

Raça/Cor	(N)	(%)
Preta	156	58,6
Parda	92	34,6
Branca	16	6,0
Indígena	0	0,0
Amarela	0	0,0
<i>Não informado</i>	<i>02</i>	<i>0,8</i>
Total de crianças e/ou adolescentes	266	100,0

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

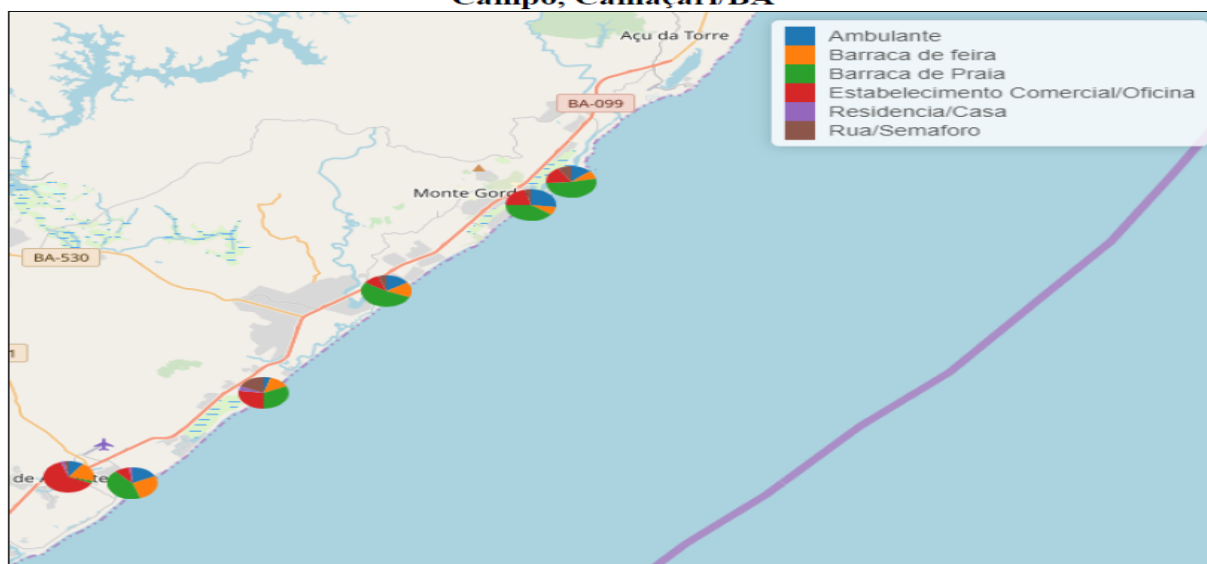
Os locais onde mais se constatou a ocorrência de Trabalho Infantil foi em Área Comercias/Residencial (52,17%) e na Praia (47,34%). Com os principais locais sendo as barracas de praia e estabelecimento comercial/oficina como demonstrado na Tabela 116 e no Mapa 4 a seguir.

Tabela 116 – Local da Ocorrência – Pesquisa de Campo, Camaçari/BA

Local	(N)	(%)
Não informado	01	0,5
Área Comercial/Residencial	108	52,2
Praia	98	47,3
Total de Casos (Situações)	207	100,0

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

Mapa 4 – Principais locais de Ocorrência segundo Unidade de Observação – Pesquisa de Campo, Camaçari/BA



Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

b) Trabalho Infantil na região da Sede/Centro

A partir de pesquisa em campo o diagnóstico identificou 96 ocorrências de trabalho infantil envolvendo cerca de 121 crianças e/ou adolescentes.

Tabela 121 - Número de situações e de crianças e/ou adolescentes envolvidos nas ocorrências - Centro, Camaçari/BA

Número de situações registradas	96
Número de crianças envolvidas	121

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

A maioria (47) das crianças e/ou adolescentes tinham como faixa etária estimada até 09 anos representando cerca de 38,84% do total.

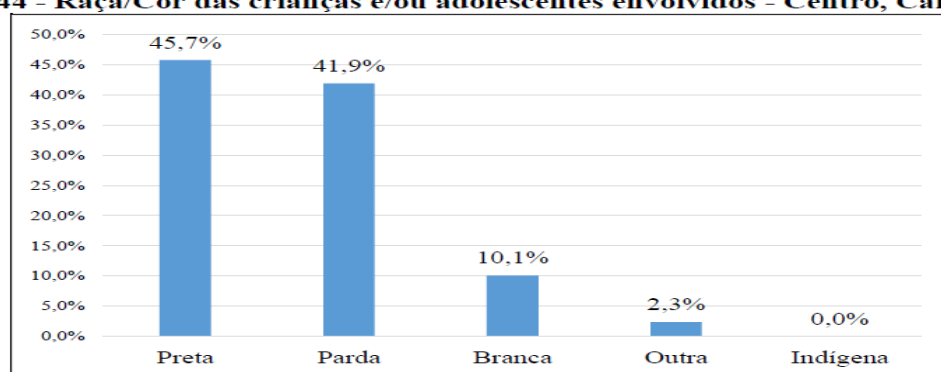
Tabela 122 – Idade estimada das crianças e/ou adolescentes envolvidos - Centro, Camaçari/BA

Idade das crianças e/ou adolescentes envolvidos	(N)	(%)
Até 09 anos	47	38,8
10 a 13 anos	33	27,3
14 a 17 anos	41	33,9
Total de crianças e/ou adolescentes	121	100,0

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

Dos envolvidos da Tabela 121 acima 45 % eram do sexo feminino e 55% do sexo masculino como descrito no gráfico abaixo. Quanto a raça/cor a maioria populacional de crianças e adolescentes era constituída de pardos e pretos (87,6%), sendo a cor/raça branca correspondente a 10,1%, conforme dados da Gráfico 44 adiante:

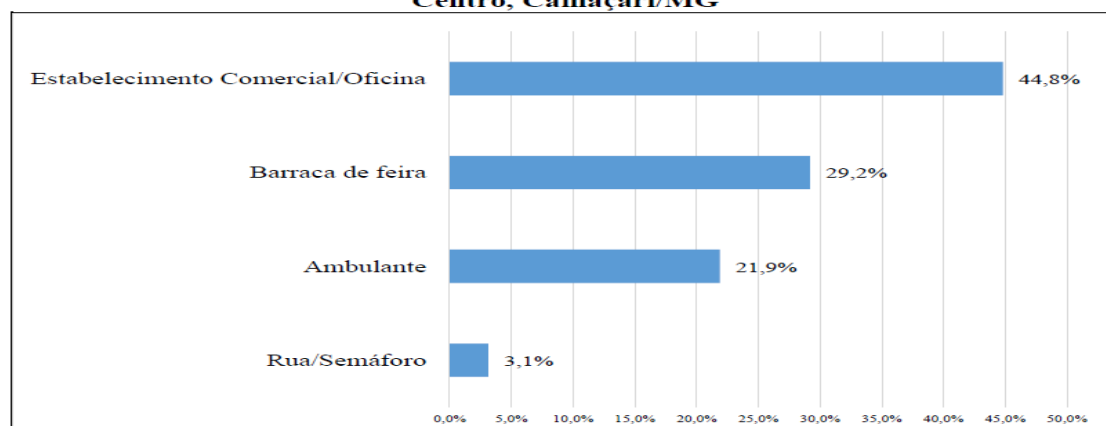
Gráfico 44 - Raça/Cor das crianças e/ou adolescentes envolvidos - Centro, Camaçari/BA



Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

Os locais onde mais se constatou a ocorrência de Trabalho Infantil foi em Estabelecimento Comercial/Oficina com 43 (44,8%), em Barraca de feira com 28 (29,2%) e Ambulante com 21 casos (21,9%). Com os principais locais sendo as barracas de praia e estabelecimento comercial/oficina como demonstrado no Gráfico 40 a seguir.

Gráfico 40 - Situações registradas segundo local de ocorrência - Pesquisa de Campo - Centro, Camaçari/MG



Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

c) Trabalho Infantil na região da Zona Rural

A região da Zona Rural foi a que apresentou o menor número de situações de trabalho infantil. Conforme observação foram constatadas 03 situações de Trabalho Infantil nas seguintes unidades de observação:

Tabela 124 - Situação registrada segundo Unidade de Observação Rural - Pesquisa de Campo, Camaçari/BA

Unidade de Observação	(N)	(%)
Abrantes (Rural) - Machadinho	01	33,3
Monte Gordo (Rural) - Cancelas	01	33,3
Parafuso (Rural) - Prainha	01	33,3
Total	03	100,0

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

Todas as crianças e/ou adolescentes envolvidos nas ocorrências observadas na Zona Rural foram do sexo masculino sendo que 03 eram da cor/raça preta e 02 da cor/raça parda. Por fim, às idades a maioria (03) tinham até 09 anos de idade e representavam 60% dos envolvidos nos termos da Tabela 127 abaixo.

Tabela 127 – Idade estimada das crianças e/ou adolescentes envolvidos - Rural, Camaçari/BA

Idade das crianças e/ou adolescentes envolvidos	(N)	(%)
Até 09 anos	03	60,0
10 a 13 anos	01	20,0
14 a 17 anos	01	20,0
Total de crianças e/ou adolescentes	05	100,0

Fonte: Elaborado por UNILIVRECOOP com dados obtidos através de Pesquisa de Campo realizada no município de Camaçari/BA, 2019.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na visita em campo feita no dia 12 de dezembro de 2019, com os coordenadores do PETI e CREAS percebemos a relevância da aplicabilidade do programa de Erradicação do Trabalho Infantil em Camaçari, tendo a vista a necessidade emergente do combate de tal exploração nessa cidade, já que grande parte das crianças estão em situação de trabalho/exploração infantil.

Com base nos dados analisados no presente artigo é possível se traçar um perfil das crianças submetidas à trabalho precoce, formando assim um trajeto para a real erradicação. Além disso, foi perceptível e destacado pela coordenadora do programa a necessidade de mais trabalhadores no órgão, tendo em vista a dimensão do município e suas três áreas de atuação, sendo elas: orla, centro e zona rural, que demandam pessoas e serviços especializados pra suprir as necessidades do município.

Por fim, percebe-se que se faz necessário um trabalho de conscientização da população camaçariense a respeito desse problema, para que não seja visto de maneira banalizada e para seja possível chegar a uma solução.

Além disso, mostra-se de suma importância o trabalho do PETI, visto que é o órgão voltado para a realização do combate ao trabalho infantil que vem trazendo grandes avanços nesse processo.

6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AZEVEDO, Gislaine; SARAT, Magda. **História da Infância no Brasil: Contribuições no Processo Civilizador**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2001.
- AZEVÊDO, José Sérgio G. de; MENEZES, Wilson F.; FERNANDES, Cláudia M. **Fora do lugar. Crianças e adolescentes no mercado de trabalho**. São Paulo: ABET, 2000.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal Brasileiro**.
- BRASIL. Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jul. 1990.
- CARVALHO, Inaiá Maria Moreira de. **O trabalho infantil no brasil contemporâneo**. Salvador: 2008
- FERREIRA, Rosilda Arruda. **Política educacional e poder local: análise das repercussões do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil na educação de municípios pernambucanos**. IN: Revista Brasileira de Educação, 2002.
- MEDEIROS NETO, Xisto Tiago; MARQUES, Rafael Dias. **Manual de Atuação do Ministério Público na Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil/ Conselho Nacional do Ministério Público**. Brasília: CNMP, 2013.
- Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti). **Secretaria Especial do Desenvolvimento Social**, 2015. Disponível em: <<http://mds.gov.br/assuntos/cadastro-unico/o-que-e-e-para-que-serve/programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti>>. Acesso 16, janeiro, 2020.
- SOUZA, Dimas Antônio de; JÚNIOR, João Alves de Souza; LOBO, Felipe Ramos. **Diagnóstico Socioterritorial do Município de Camaçari, com Foco na Identificação no Trabalho Infantil**. Camaçari: UNILIVRECOOP, 2019.

Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020

A HISTÓRIA DO TRABALHO E A CRIAÇÃO DA CLT

Autores¹

Bruna Lorrana Texeira Freitas²

Diego Santana Dourado³

Gabriella Freitas Boaventura⁴

Kattarina Ribeiro Borges Almeida⁵

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de analisar as relações laborais e o meio ambiente do trabalho no Brasil. Parte-se do desenvolvimento e trajetória histórica das relações trabalhistas, e apresenta a incansável luta da classe trabalhadora brasileira por reparação e igualdade desde o advento dos movimentos sindicais. Discute-se particularmente a consolidação das leis trabalhistas, a precarização das condições de trabalho, bem como persistência do trabalho escravo nesse país, questionando a garantia do respeito efetivo ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana por parte da CLT. Será observado que apesar de toda trajetória percorrida, os direitos trabalhistas ainda encontram entraves e limitações, que nos dias atuais existem trabalhadores sendo submetidos a condições de trabalho insalubres e degradantes, e ainda, que apesar de o Brasil ser destaque no combate ao trabalho escravo, é grande o número de trabalhadores nessa condição. Para este propósito, utiliza-se a metodologia referencial bibliográfico, valendo-se de livros, artigos e da própria CLT.

PALAVRA-CHAVES: Leis trabalhistas. Relações laborais. Direito trabalhista. Escravidão.

RESUMÉN

Este trabajo tiene como objetivo analizar las relaciones laborales y el entorno laboral en Brasil. Comienza con el desarrollo y la trayectoria histórica de las relaciones laborales, y presenta la lucha incansable de la clase trabajadora brasileña por la reparación y la igualdad desde la llegada de los movimientos sindicales. Se discute la consolidación de las leyes laborales, las precarias condiciones de trabajo, así como la persistencia del trabajo esclavo en ese país, cuestionando la garantía del respeto efectivo de la CLT por el principio constitucional de la dignidad humana. Se observará que a pesar de toda la trayectoria cubierta, los derechos laborales aún enfrentan obstáculos y limitaciones, que hoy en día hay trabajadores sometidos a condiciones de trabajo insalubres y degradantes, y que, a pesar de que Brasil se destacó en la lucha contra el trabajo esclavo, El número de trabajadores en esta condición es grande. Para ello, se utiliza la metodología referencial bibliográfica, utilizando libros, artículos y el propio CLT.

PALABRAS CLAVES: Leyes laborales. Relaciones laborales. Derecho laboral. Esclavitud.

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Direito do Trabalho, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIII, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Bruna Lorrana Texeira Freitas. E-mail: bruna.ltexeira@hotmail.com

³ Diego Santana Dourado. E-mail: dourado.diego74@gmail.com

⁴ Gabriella Freitas Boaventura. E-mail: gabifreitas02@gmail.com

⁵ Kattarina Ribeiro Borges Almeida. E-mail: borgeskattarina06@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

1.1. A HISTÓRIA DO TRABALHO

O surgimento dos seres humanos e suas aglomerações enquanto sociedade desenvolveu algumas necessidades biológicas de sobrevivência e para saciar necessidades como manter-se alimentados, protegidos, e organizados, essas formas ainda que sutis, já eram formas de trabalho de que se voltava para melhoria das atividades.

O desenvolvimento de artefatos para ajudar na caça já era uma atividade de trabalho, com o surgimento da agricultura e surgimento de assentamentos humanos, o trabalho passou a ser mais sofisticado, começa a ser dividido entre os povos desses grupos. O aperfeiçoamento da lavoura e a possibilidade de manter-se alimentados por longos períodos, os então nômades passaram a criar raízes e começaram a trabalhar com a domesticação dos animais, mais uma forma de trabalho de subsistência.

O que percebemos é que o trabalho e seu desenvolvimento estão ligados diretamente aos seres humanos e todos os seus passos evolutivos, ao longo do suprimento das necessidades naturais de sobrevivência, ampliaram-se, ajudando para o nascimento de novas relações, que passaram a determinar a história do trabalho. O surgimento de hierarquias se dá ainda num sistema primitivo de sociedade, o homem deixa de produzir para sua sobrevivência com divisão do trabalho de forma natural, baseava na idade e no sexo dos integrantes da comunidade, e agora passa a estocar alimentos e riquezas.

O trabalho se adequa de acordo com o tempo e espaço. Com o surgimento de novas classes sociais um tipo de trabalho foi se tornando comum e de certa forma perdura até hoje com roupas novas, porém com a velha essência de sempre. Esse trabalho é o escravo, no qual milhões de seres humanos foram escravizados e tratados como animais, afazeres que iam do cuidar da terra, construir palácios, casas e cidades, e servir ao seu senhor como doméstico. Tinham suas vidas roubas e sobreviviam na força da ameaça, os trabalhadores não recebiam por seus serviços, eram mal alimentados e as condições para desenvolver os trabalhos eram desumanas, precárias e insalubres.

Quando a escravidão deixou de ser atraente economicamente para o mercado europeu, aquela foi “extinta” para o surgimento de um novo pensar social, o sistema feudal, que trouxe consigo o desenvolvimento da agricultura e o trabalho passa a ser de troca, em troca de segurança militar, de terras para morar e plantio para a sua sobrevivência, o servo passa a trabalhar para o senhor feudal.

Na medida em que os interesses dos seres humanos foram mudando, a forma de sobrevivência e os meios de produção também acompanhavam essa alteração e modernização do pensamento, como prova disto está o surgimento lento e gradual do Capitalismo, que foi impulsionado também pela eclosão das revoluções industriais e tecnológicas, e proporcionou diversas formas e meios de trabalho que iriam dar um ar de novo, uma cara nova as relações sociais, mas ainda conservaria sua principal característica, a desigualdade social.

Inicialmente o capitalismo se dividia entre o comercial que era o modelo econômico mercantilista, com as revoluções francesa e industrial, a classe burguesa se estabeleceu com poder e dinheiro e de forma intensiva começou a produzir produtos industrializados. O trabalhador antes da revolução industrial tinha uma participação produtiva, desenvolviam atividades manuais, eram artesãos e tinham de certa forma uma autonomia sobre seus produtos e os processos de produção. Após a revolução, o trabalhador perde essa autonomia, e vê as relações de trabalho mais complexas, no que tange a organizações e padrões estabelecidos.

Nasce o operário que passa a vender seu tempo e força de trabalho para a classe burguesa, estes começam a desenvolver trabalhos essenciais para o crescimento econômico do mundo, mas não eram reconhecidos como tais. Homens, mulheres e crianças passam a serem coisas que trabalham em condições extremas de precariedade, locais sujos e inadequados para produzir, excessivas horas e horas de trabalho em fabricas insalubres. Diante de tais condições por todo o mundo começou a acontecer levantes e greves para mudar tal situação dos trabalhadores.

No Brasil, não foi diferente. Os imigrantes que chegavam ao país tinham consigo influências comunistas e anarquistas, que apresentavam a ideia de que os trabalhadores precisavam se unir enquanto classe, por melhores condições de trabalhos e pela luta de direitos inegáveis ao ser humano. Ao se unirem nasceram as primeiras associações brasileiras que futuramente viriam a ser os sindicatos dos trabalhadores. Esses primeiros movimentos buscavam melhorias nas condições de trabalho, diminuição na carga horaria e assistência social aos operários.

Como consequência do Estado Burguês industrializado nasce o Direito do Trabalho, que buscava representar a classe trabalhadora e todos os seus anseios oprimidos pela indústria que utilizava sem limites o trabalho humano. Nos contratos entre as empresas e classe operaria era nítido que esta última tinha grande desvantagens quando se tratava de direito, e por necessidades, se submetiam as condições insalubres, salários baixíssimos e nenhuma garantia social.

Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado deixasse a sua apatia, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil. O direito passa a tutelar de forma social, econômica e política a classe trabalhadora, a fim de parar a classe exploradora e rica de escravizar de forma moderna os homens, seus iguais por mais poder.

Além da revisão bibliográfica, faz-se necessário a observação do contexto histórico em que se percebe a evolução do trabalho junto ao do homem e que aquele é parte deste, bem como o estudo dos dados, leis e estatísticas acerca do assunto em relação a aos motivos do nascimento da CLT e porque está é tão importante para a manutenção social no que tange proteger de forma jurídica o empregado hipossuficiente, que é o elo fraco economicamente na relação de trabalho com o empregador, uma eterna busca por igualdade e reparação de uma parte tão prejudicada e explorada economicamente.

Observando todo o contexto evolutivo da sociedade e o desenvolvimento do trabalho no Brasil, nota-se a importância da CLT para garantir a proteção do empregado, este que deve sempre ser protegido em uma relação de emprego. Para entender essa evolução e todos os caminhos que os trabalhadores percorreram até os dias atuais é necessário levantar algumas questões. De que forma os marcos históricos sindicalistas e da greve no Brasil foram importantes para garantir o desenvolvimento trabalhista? No entanto, quais as limitações e dificuldades que as leis trabalhistas sofrem até hoje mesmo com todo o desenvolvimento social? E quais as mudanças necessárias para acabar de vez com essas dificuldades e a porcentagem que existe de trabalhadores em condições de insalubridade e de exploração?

2. GREVES

As greves têm feito parte da humanidade há muito tempo, mas existem diversas opiniões quando se trata de definir quando ocorreu a primeira greve da história. Muitos pesquisadores, entre eles o historiador Thomas de Toledo, acreditam que o primeiro movimento de greve aconteceu no Egito antigo, mais especificamente e na aldeia de aldeia de Deir el-Medina, quando

os trabalhadores responsáveis pela construção das tumbas paralisaram o trabalho a fim de reivindicar o pagamento de seus salários atrasados.

Porém, há quem discorde. Diversos autores continuam considerando que o início das greves se deu no período da Revolução Industrial (séc. XIX e XX). Raquel Trindade (2015) explica esse ponto de vista dizendo que apesar de na Idade Antiga já existir a luta por direitos, isso não podia ser considerado como greve, “já que os escravos não eram empregados, mas sim meios de trabalho”, e mesmo os trabalhadores assalariados não tinham muito mais liberdade que os escravos. “Fazer greve é uma opção e nenhum destes poderia concretizá-la sem represália física e até mesmo a morte.”

Mas, independente de qual tenha sido a primeira greve, é incontestável o fato de que esses movimentos aumentaram consideravelmente durante o período industrial, quando os operários tinham que trabalhar sob condições insalubres, sem o mínimo de higiene necessária para seu bem-estar e durante uma carga horária desumana. É exatamente o que explica o professor José Avelino (2016, p. 119):

O nascimento da indústria só fez aumentar a concentração da massa do proletariado, que estava associada à precariedade da situação socioeconômica dos trabalhadores frente aos patrões, contribuindo para a formação de associações de profissionais com a finalidade de organizar os trabalhadores para reivindicar aos empresários, melhorias nas condições de trabalho.

Assim, as principais reivindicações das greves eram melhorias nos salários, na higiene e na segurança do ambiente de trabalho e carga horária mais justa. E até hoje essas têm sido as principais demandas dos grevistas (principalmente o ajuste salarial).

2.1. Greves no Brasil

A trajetória percorrida pelos trabalhadores para que pudessem alcançar o direito de greve no Brasil foi tão árdua quanto no resto do mundo, pois os brasileiros também tiveram seus altos e baixos nessa batalha. Até 1890 a greve era proibida no Brasil e considerada crime, mas, com a publicação do Decreto nº 1.162 nesse mesmo ano, “a greve exerceu-se como uma liberdade dos trabalhadores, sem leis que a restringissem ou a disciplinassem.” (TRINDADE, 2015). Apesar disso, na prática, os movimentos grevistas ainda eram muito reprimidos e os trabalhadores tinham a falsa ideia de liberdade.

Infelizmente, a Constituição de 1937, vigente durante o Estado Novo, voltou a proibir a greve, considerando-a prejudicial à economia, ao trabalho e ao desenvolvimento do país. Essa Constituição, em seu artigo 139, já previa a instituição da Justiça do Trabalho, mas esta só foi efetivamente criada dois anos depois pelo Decreto-lei nº 1.237/39, que também fixou que os grevistas poderiam sofrer punições como despejo, suspensão ou até mesmo prisão (art. 83), caso gerasse perturbação da ordem pública ou violência (arts. 200 e 201, CP/40).

Apenas em 1946 “começava [...], efetivamente, a constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil” (AVELINO, 2016, p. 115), pois, a Constituição promulgada nesse ano trouxe, em seu 22º artigo, a Justiça do Trabalho como órgão especializado, além de diversos benefícios aos

trabalhadores, como por exemplo, o salário mínimo, a remuneração do repouso semanal e o restabelecimento do direito de greve (Arts. 157 e 158, CF/46).

Apesar dos grandes avanços no Direito Trabalhista brasileiro, a Constituição de 1946 ainda proibia as greves das atividades fundamentais do Estado (serviços essenciais). “Finalmente, com a Constituição de 1988, no seu art. 9º, o direito de greve foi restabelecido, inclusive, nos serviços ou atividades consideradas essenciais, deixando a cargo de uma lei regulamentadora a definições do que são atividades essenciais.” (AVELINO, 2016, p. 122).

Atualmente, a greve é regulamentada pela Lei de Greve (lei nº 7.783), que, em seu artigo 2º, define greve como “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.” O reconhecimento desse direito deu força e civilidade à greve, incentivando os trabalhadores a, cada vez mais, lutarem por melhores condições de trabalho.

2.2. Limitações ao Direito de Greve

Apesar da garantia do direito de greve e da liberdade do seu exercício, este, como qualquer outro, não é um direito absoluto e irrestrito, na verdade, a própria norma atribui limitações ao seu exercício (AVELINO, 2016, p. 122). Como mencionado anteriormente, a paralisação das atividades essenciais gerou muitas controvérsias ao longo da história, afinal, são as necessidades inadiáveis da comunidade, estando elencadas no art. 10 da Lei de Greve:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo e navegação aérea;

XI compensação bancária.

XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social;

XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e

XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Essas atividades não podem ser paralisadas por completo. Assim, de acordo com os arts. 11 e 12 da Lei de Greve, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores são obrigados a garantir a prestação de tais serviços durante a greve, podendo ser o mínimo necessário, desde que garantam a saúde e a segurança da população. Caso não o façam, o Poder Público deverá assegurar tal prestação.

Outra limitação ao direito de greve diz respeito aos direitos fundamentais, como o direito à igualdade, à liberdade, à vida, à propriedade, entre outros que não podem ser feridos pelos movimentos grevistas (AVELINO, 2016, p. 122).

Enfim, o rol de limitações se estende um pouco mais, porém, o mais importante é entender que caso o direito de greve não seja exercido em conformidade com a lei, esta será considerada uma prática abusiva e, conseqüentemente, não legítima (art. 14, lei nº 7.783/89).

2.3. Sindicatos

De acordo com jurista Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1510), os sindicatos obreiros (sistema sindical que interessa a esta pesquisa) são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados profissionalmente ao tratar dos problemas coletivos dessa classe, defendendo seus interesses trabalhistas, a fim de lhes alcançar melhores condições de trabalho e de vida.

Assim, os sindicatos têm função muito importante na vida do trabalhador, principalmente na luta por melhores condições de trabalho e em momentos de greve, pois serão eles que irão representar administrativa e judicialmente os operários e defender seus direitos, além de orientar os associados sobre as questões trabalhistas.

Os marcos históricos do sindicalismo no Brasil estão associados aos da greve, afinal, as duas temáticas estão fortemente interligadas. As primeiras associações de trabalhadores livres começaram a surgir no final do século XIX (DELGADO, 2017, p. 1544), mas os sindicatos, propriamente ditos, só foram formados a partir de 1890 (quando foi garantido o direito a greve). Desde então, as organizações sindicais passaram por períodos de maior ou menos força e credibilidade, sempre acompanhando a força dos movimentos grevistas.

Foi só partir de 2000 (principalmente na época do governo de Luiz Inácio Lula da Silva 2002-2010) que houve o “boom sindical”, pois os sindicatos acharam um ambiente propício ao seu desenvolvimento tanto na política quanto entre a população, favorecido pelas políticas de beneficiamento ao trabalhador.

Atualmente, no ordenamento brasileiro, os sindicatos são legitimados pelo art. 8º da atual Constituição, o qual garante a liberdade sindical sem a interferência do poder público, assim como a livre escolha de se filiar ou não a uma organização sindical.

3. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO (CLT)

Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. (Declaração Universal dos Direitos do Homem.)

CLT é a união de normas trabalhistas aplicáveis a todos os trabalhadores que preenchem todos os requisitos de relação de emprego dispostos no art. 3º da CLT (Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário).

No Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual).

Embora seja um decreto de lei composto pela reunião das leis trabalhistas, a CLT não pode ser confundida com O Código de Direito do Trabalho. Foi aprovada no dia 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, e tinha como seu principal objetivo a unificação das leis trabalhistas da época, assim como, para acrescentar novos dispositivos.

3.1. Quais trabalhadores são beneficiados com a CLT?

A CLT é aplicada apenas aos TRABALHADORES, no sentido literal da palavra. Ou seja, aqueles que preenchem os requisitos do art. 3º da CLT. Não se aplicando a trabalhadores autônomos, trabalhadores eventuais e estagiários, por exemplo. Os trabalhadores de carteira assinada têm alguns direitos assegurados pela CLT, são eles:

Carteira de Trabalho – documento obrigatório para todas as pessoas que prestam algum serviço. Nele consta a vida histórica do trabalhador e é a base para que o trabalhador tenha acesso aos seus direitos.

Jornada de Trabalho e Hora Extra – segundo a Constituição Federal a jornada de trabalho diária deve ser de 8h, se passar do tempo previsto já é considerado hora extra. PS.: Hora Extra não é obrigatório, fica a critério do trabalhador aceitar ou não.

O 13º Salário – valor pago no final do ano, equivalente a remuneração do trabalhador e fazendo referência ao mês de dezembro.

A Férias – depois de um ano de trabalho com a carteira assinada o trabalhador tem direito a 30 dias de férias, que também devem ser remuneradas. As férias podem ser dadas em 30 dias corridos ou em etapas, mas nunca inferiores a 10 dias.

O FGTS – 8% do salário bruto do trabalhador depositado pela empresa, com a finalidade de garantir uma reserva de dinheiro para momentos em que o trabalhador se encontra em situação de dificuldade. Ex.: demissão, diagnóstico de câncer, dentre outros.

O Seguro Desemprego – assistência em dinheiro dada ao trabalhador em caso de demissão sem justa causa.

O Vale Transporte – deve ser dado de forma adiantada, visto que, tem a finalidade de proporcionar a locomoção da residência do trabalhador ao local de trabalho.

O Abono Salarial – é um benefício de salário mínimo dado a quem possui uma renda mensal de até dois salários mínimos, é dado a cada ano.

A Licença Maternidade – benefício de 120 dias remunerados dado a mulher no pós-parto.

A Assistência médica e alimentação – não são obrigatórios pela empresa.

O Aviso Prévio – no caso de quebra de contrato a outra parte deve ser avisada com 30 dias de antecedência. Para quem já tem mais de anos na empresa devem ser acrescidos 3 dias para cada ano de trabalho.

O Adicional Noturno – a remuneração deve ser 20% maior para pessoas que trabalham entre às 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do próximo dia.

4. TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL ATUAL

No entanto, mesmo com a CLT e o Código de Direito do Trabalho para garantir e assegurar os direitos e deveres de todos os empregados e empregadores, ainda se faz presente na atualidade uma porcentagem gritante de trabalhadores em condições de insalubridade e de exploração, dando espaço ao crescimento do trabalho escravo, o qual foi banido em 1888.

Em termos práticos esse tipo de trabalho continua acontecendo no Brasil. Dados recentes registram cerca de 200 mil trabalhadores no país que vivem no regime de escravidão (dados do índice de Escravidão Global), “*Segundo a OIT, é considerado escravo todo o regime de trabalho degradante que prive o trabalhador de sua liberdade.*”

A predominância do trabalho escravo no Brasil se dá nas esferas rurais, distantes de centros urbanizados e rotas para fugas. Onde os trabalhadores vivem coagidos e ameaçados, e por isso seguem laborando sob alegação da existência de dívidas com os latifundiários. No entanto, esse tipo de trabalho não ocorre apenas dessa forma, e tão pouco é algo restrito das zonas rurais. “*Em setembro de 2013, por exemplo, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) denunciou a existência de trabalhadores em regime de escravidão nas obras de ampliação do Aeroporto de Guarulhos, no estado de São Paulo.*”

Mesmo com esse alto índice o Brasil é conhecido internacionalmente como um dos países mais avançados em esforços governamentais e não governamentais para sanar esse problema. Apesar de ser reconhecido mundialmente pelo empenho nessa questão o país ainda ocupa a 94ª posição entre os países que mais possuem trabalhadores nessas condições. A dificuldade em

combater tal problema se dá por conta dos interesses diversos, principalmente dos latifundiários, que possuem grande influência política no país.

Um exemplo da dificuldade encontrada nessa luta é a Emenda Constitucional (PEC 57-A /1999), a chamada PEC DO TRABALHO ESCRAVO, que tramita no legislativo desde 1999 e encontra grande dificuldade para sua aprovação. A Emenda Constitucional apresenta o seguinte texto:

PEC do trabalho escravo - Altera a redação do art. 243 da Constituição Federal, para determinar que as propriedades rurais e urbanas de qualquer região do país onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo 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. E altera o parágrafo único do mesmo artigo para dispor que 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 a destinação específica, na forma da lei.

É fácil entender o porquê dessas questões encontrarem tantas dificuldades em serem aprovadas no poder legislativo. O próprio texto da PEC DO TRABALHO ESCRAVO vai de encontro com os interesses principais dos latifundiários, que seriam diretamente prejudicados com a sua aprovação. Com isso, mesmo o Brasil sendo um dos países que mais avança no combate a escravidão de forma definitiva, ainda existem muitos problemas que precisam ser erradicados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho evidencia-se a trajetória histórica do trabalho e como seu desenvolvimento está ligado diretamente aos seres humanos e suas evoluções. A Revolução Industrial no século XVIII e XIX constitui o marco inicial do processo de produção industrial, fortemente marcado pela submissão do trabalhador, independente de gênero e idade, à condições de trabalho degradantes e insalubres. A partir disso o direito passa a tutelar de forma social, econômica e política a classe trabalhadora, iniciando assim a busca por igualdade e reparação.

Apesar das divergências doutrinárias, sobre o surgimento da primeira greve, é impossível não reconhecer a importância das greves. Em todas elas as reivindicações tinham como prioridade a melhoria no salário, na higiene e na segurança no ambiente de trabalho e carga horária mais justa. Nos dias atuais, os objetivos continuam os mesmos, exigências para que direitos já conquistados, sejam devidamente efetivados. No Brasil, com a abertura comercial a partir do governo Collor, o sistema de regulação de trabalho enfrenta como problema central a flexibilização dos regimes de trabalho. Trabalhadores se unem enquanto classe, em busca de melhores condições de trabalho, e assistência aos operários, surgindo assim o movimento grevista, marco de bastante relevância na luta sindical.

Tomando como objeto as relações laborais e o meio ambiente do trabalho no Brasil, questiona-se aqui se a CLT e a inserção constitucional garantem o respeito efetivo ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, considerando-se principalmente o grau de precarização e desestruturação atual do trabalho. É sabido que historicamente o trabalhador sempre foi a parte hipossuficiente na relação laboral, certo que percorreu-se longo caminho a fim que se garanta direitos trabalhistas. Contudo, apesar do advento e avanços do Direito Trabalhista, ainda assim trabalhadores nos dias atuais são submetidos a precárias condições no meio ambiente laboral. O pagamento de adicionais de insalubridade, embora indiscutivelmente seja justificado, não chega a ser o ideal. Visto que, o pagamento dessa espécie de indenização, desobriga o empregador a investir em melhores condições de trabalho e minimização dos riscos, afastando das empresas a cultura da prevenção.

Outrossim, vale destacar que há operários, nos dias atuais, que são submetidos a condições análogas a escravidão. É certo que o Brasil é um dos países que mais se esforça para sanar tal problema, mas ainda assim é gritante o número de trabalhadores nessas condições, não somente por restrição de liberdade, mas sujeitos a jornadas de trabalhos excessivas, com salários extremamente baixos e insuficientes para as necessidades, e tendo sua mão de obra explorada em um ambiente totalmente insalubre. Sendo assim, somente através de uma visão mais enfática do poder estatal, através de ações fiscais, visando a conscientização tanto do empregado e, principalmente, do empregador será capaz de reparar o dano que sofre diariamente o trabalhador.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVELINO, José Araújo. **Curso de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

CINTRA, André. Como os operários do Egito Antigo fizeram a primeira greve da história. CTB, 2017. Disponível em: <<https://ctb.org.br/noticias/internacional/como-os-operarios-do-egito-antigo-fizeram-a-primeira-greve-da-historia/>>. Acesso em: 21 de fev. de 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

GERMANO, Felipe. As 6 greves mais importantes da história. Superinteressante, 28 de mai. de 2018. Disponível em: <<https://super.abril.com.br/comportamento/as-6-greves-mais-importantes-da-historia/>>. Acesso em: 21 de fev. de 2020.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985^a. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).

MORAES, Vanessa, Consolidação das Leis do Trabalho: aspectos gerais e o que mudou. Blog da Aurum, 31 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/consolidacao-das-leis-do-trabalho/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2020.

PENA, Rodolfo F. Alves. "Trabalho escravo no Brasil atual"; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/brasil/trabalho-escravo-no-brasil-atual.htm>>. Acesso em 16 de fevereiro de 2020.

PRINCIPAIS direitos do trabalhador brasileiro. Iped, [s.d]. Disponível em, <<https://tecnoblog.net/247956/referencia-site-abnt-artigos/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2020.

TRINDADE, Raquel Guimarães da. Garantia, previsão e limitações ao direito de Greve. Jusbrasil, 2015. Disponível em: <<https://quelgt.jusbrasil.com.br/artigos/219233682/garantia-previsao-e-limitacoes-ao-direito-de-greve>>. Acesso em: 20 de fev. de 2020.

LEAL, Priscila de Oliveira Ribeiro. A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho. Jus, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 23 de fev. de 2020.

Artigo submetido em: Março/2020
Publicação em Junho/2020

O SISTEMA DE CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

Autores¹

Érica Nascimento dos Santos²

Gabriela Queiroz Oliveira³

Íthyla Moreira Carvalho dos Santos⁴

Laís dos Santos Duarte⁵

Manuelle Quintela Pires⁶

RESUMO

A conciliação desponta como uma importante ferramenta na eficaz resolução de conflitos, e tem sido um alvo perquirido cada vez mais pela Justiça do Trabalho. Nesse sentido, o presente artigo busca compreender o desempenho prático deste instituto, além de suas implicações advindas da Lei nº 13.467 de 2017. Para tanto, com o fito de alcançar os objetivos pretendidos, bem como ratificar ou refutar a hipótese inicialmente aventada de que a conciliação sempre é benéfica ao trabalhador, elegeu-se como base metodológica a pesquisa qualitativa, pautada em um eixo norteador lastreado em dois vieses, quais sejam, uma análise bibliográfica sobre o conteúdo normativo relacionado, enfatizando os posicionamentos dos estudiosos do Direito; e uma pesquisa documental, com base doutrinária e jurisprudencial, aliada à análise de conteúdo. Verificou-se que a conciliação nem sempre se desvela como a melhor saída para o trabalhador, pois, ao passo em que a mesma traz benefícios à parte vulnerável da relação trabalhista, por vezes também representa a supressão de direitos e a mitigação de importantes princípios como o da indisponibilidade. Não obstante a conciliação despontar como uma possibilidade para a resolução de litígios e desafogamento do Judiciário, para que a mesma cumpra o propósito ao qual foi criada, é importante que medidas outras sejam elaboradas, no sentido de garantir que nenhum direito seja tolhido daquele que, historicamente, já carrega em si o peso da vulnerabilidade.

Palavras-chave: Conciliação. Celeridade. Direitos do trabalhador. Vulnerabilidade. Reforma Trabalhista.

RESUMÉN

La conciliación surge como una herramienta importante en la resolución efectiva de los conflictos, y ha sido un objetivo cada vez más pervertido por la Justicia Laboral. En este sentido, este artículo busca comprender el desempeño práctico de este instituto, además de sus implicaciones derivadas de la Ley No 13.467 de 2017. Por lo tanto, con el objetivo de alcanzar los objetivos deseados, así como ratificar o refutar la hipótesis inicialmente sugerida que la conciliación siempre es beneficiosa para el trabajador, la investigación cualitativa fue elegida como base metodológica, basada en un eje

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Direito Processual do Trabalho, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIII, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Érica Nascimento dos Santos – E-mail: ericanascimentos@hotmail.com

³ Gabriela Queiroz Oliveira – E-mail: gabriela-qo@live.com

⁴ Íthyla Moreira Carvalho dos Santos – E-mail: ithylacarvalho@gmail.com

⁵ Laís dos Santos Duarte – E-mail: laisduart3301@gmail.com

⁶ Manuelle Quintela Pires – E-mail: quintelamanu@gmail.com

rector basado en dos sesgos, que son, un análisis bibliográfico sobre el contenido normativo relacionado, haciendo hincapié en las posiciones de los estudiosos del derecho; y una investigación documental, basada en la doctrina y la jurisprudencial, combinada con el análisis de contenidos. Se encontró que la conciliación no siempre se revela como la mejor salida para el trabajador, porque, si bien aporta beneficios a la parte vulnerable de la relación laboral, a veces también representa la supresión de los derechos y la mitigación de principios como la falta de disponibilidad. Aunque la conciliación surge como una posibilidad para la resolución de controversias y la desobstrucción del Poder Judicial, de modo que cumpla con la finalidad a la que fue creada, es importante que se elaboren otras medidas, a fin de derecho no ser prohibido de quien históricamente ya lleva en sí el peso de la vulnerabilidad.

PALABRAS CLAVES: Conciliación. Velocidad. Derechos de los trabajadores. Vulnerabilidad. Reforma laboral.

1.INTRODUÇÃO

O fenômeno do mundo globalizado não passa despercebido frente ao entabulamento das novas relações jurídicas que, pautadas pelo viés da celeridade, encontram na conciliação a força motriz para a resolução rápida e eficaz dos conflitos. Os dados divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no tocante ao Relatório Justiça em números 2019, apontam nesse sentido, evidenciando que o índice de conciliação na Justiça do Trabalho desponta com um percentual de 24%, ganhando maior evidência quando comparado ao cenário do Judiciário Nacional, que perfaz uma média de 11,5%; sendo maior na fase de conhecimento em relação à executória.

Nesse ínterim, fomentar a conciliação tem sido um alvo perquirido cada vez mais pela Justiça do Trabalho, tendo na Semana Nacional de Conciliação Trabalhista um exemplo claro dessa busca, com novo recorde em 2019, totalizando 28.636 acordos que movimentaram expressivos R\$ 1.181.656.702,55.

Ante o exposto, constata-se que, com o passar do tempo, tem-se um crescente aumento da resolução de conflitos na qual a conciliação desponta como o instrumento eleito em primazia. Não obstante tal constatação, *mister* se faz ponderar e inquirir seria a conciliação sempre benéfica ao trabalhador? O presente trabalho coloca tal questionamento em destaque e, a partir disso, buscará compreender as implicações da conciliação na vida do trabalhador, partindo da análise do conteúdo de legislações específicas, em destaque a Lei nº 13.467/2017, que dispõe sobre a Reforma Trabalhista; bem como jurisprudências e doutrinas, utilizando-se o método qualitativo, com breves descrições dos posicionamentos de estudiosos do Direito, como um meio de alcançar uma resposta adequada para o problema aventado. Inicialmente, a hipótese é positiva quanto ao questionamento, tendo em vista a necessidade de um processo cada vez mais célere na tentativa de tutelar, de forma plena, as urgentes demandas dos trabalhadores brasileiros. Nesse entendimento incipiente, a conciliação é necessariamente adequada para essa finalidade e deve ser sempre promovida pelos operadores do direito.

Assim, compreender o instituto da conciliação bem como as mudanças advindas da Lei 13.467 de 2017, revela-se de fundamental importância para descortinar a linha tênue que separa os seus impactos benéficos e maléficos no âmbito das relações trabalhistas.

2. A CONCILIAÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DO TRABALHO

2.1. O traçar de uma breve trajetória histórica

Os antecedentes mais remotos e conhecidos da conciliação são encontrados na Lei das XII Tábuas romana, nos “mandaderos de paz del Fuero Juzgo”, nas Ordenanças de Bilbao, na Instrução de Corregedores de Carlos III (15.5.1788) e nas Ordenanças de Matrículas de Carlos IV (SAAD, 2004, p. 542).

Nessa perspectiva, conforme Nunes e Souza, (2008, p.1), entre os séculos XVIII e XIX, período que compreende a Revolução Industrial, tendo em vista os conflitos trabalhistas existentes entre empregado e empregador (*lockout*, greves, sindicalizações), houve uma maior necessidade de se buscar formas de resolução desses conflitos, fazendo surgir, dessa maneira, órgãos de conciliação responsáveis por dissolver tais dissídias.

Para Steinke (2000), em 1806, surgiu na França os primeiros “[...] organismos especializados para a solução de conflitos entre patrões e empregados [...]”, intitulados como: “*Conseils de Prud’hommes*”, que “[...] associava táticas de autodefesa, de autocomposição e de órgãos de conciliação [...]” (NUNES; SOUZA, 2008, p. 1).

De igual forma, outros países da Europa, como Alemanha, Itália, Inglaterra, Espanha, Portugal, trilharam esse mesmo caminho, buscando a solução de conflitos por meio de organismos que, desvinculados do Poder Judiciário, voltavam-se para a apreciação de causas trabalhistas com o fito de conciliar.

Para Costa (2010), no Brasil, a Justiça do Trabalho, bem como os órgãos de conciliação tiveram suas implantações de forma tardia, se comparada aos demais países; encontrando na abolição da escravidão, que ocorreu de forma lenta e gradual, uma possível explicação para tal. Porém, ainda que esse processo tenha se dado de forma extemporânea, é inegável a influência sofrida pelo país, advinda das evoluções ocorridas no mundo; resultando, de certo modo, no impulsionar da elaboração de leis trabalhistas.

No que diz respeito ao âmbito externo, pode-se mencionar, por exemplo, as modificações verificadas “[...] na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países [...]”; além do compromisso internacional, assumido pelo Brasil, de observância das normas trabalhistas com o objetivo de ingressar na Organização internacional do trabalho, criada como parte do Tratado de Versalhes, em 1919. Quanto ao contexto interno, por sua vez, pode-se aduzir fatores como as mudanças sucedidas a partir da Primeira Guerra Mundial e a Revolução Industrial, em especial, o aumento de fábricas e operários, além dos movimentos operários e da política do Governo de Getúlio Vargas, de 1930. (COSTA, 2010)

Conforme aduz Steinke, (2000), é importante salientar que, antes do surgimento da Justiça do Trabalho, cabia à Justiça Comum a responsabilidade para dirimir conflitos no âmbito trabalhista;

levando-se ainda em consideração que os contratos eram regidos por leis civis e comerciais seguindo o ramo do Direito Civil.

Nesse sentido, no Direito pátrio, ainda à época das Ordenações do Reino, a conciliação integrava obrigatoriamente o processo. Outrossim, “[...] a Constituição Imperial de 1824 estabelecia que nenhum processo podia ter início sem que se intentasse a reconciliação dos litigantes. O Regulamento n. 737, de 25 de novembro de 1850, embora admitisse algumas exceções, também deu acolhimento àquele preceito” (SAAD, 2004, p. 542).

A partir do Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907, vislumbrou-se “[...] a primeira tentativa de constituição de órgãos encarregados de decidir conflitos [...]”, prevendo, no seu artigo 8º, os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, com o propósito de dirimir as divergências e contestações entre os atores envolvidos na relação trabalhista, quais sejam empregado e empregador, tendo, na sua estrutura, representantes sindicais (BRASIL, 1997, p. 15).

Nessa esteira, em 1911, houve a criação do Patronato Agrícola, como parte da política governamental administrativa voltada à proteção ao imigrante; nesse sentido, em 1920 foi criada a Instituição de Juntas Industriais, com o fito de disciplinar questões trabalhistas, todavia, não prosperaram (BRASIL, 1997, p. 15).

Em 1930, o Decreto nº 19.433 criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com escopo de conciliar os conflitos coletivos de trabalho, originários das convenções coletivas; e, para tanto, foram instituídas as Comissões “Mixtas” de Conciliação, pelo Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932, presidida por presidente nomeado pelo referido Ministério. (BRASIL, 1997, p. 15).

Dito isso, em 1932, o Decreto legislativo, nº 22.132, instituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento, com objetivo de solucionar dissídios trabalhistas individual de forma célere, em audiência UMA, comungando com o princípio da oralidade (BRASIL, 1997, p. 16).

Por seu turno, a Constituição de 1932, em seu art. 122, incluiu a Justiça do Trabalho no capítulo da Ordem Econômica e Social, conferindo-lhe a competência para a resolução de possíveis conflitos existentes entre patrão e empregado; além, de ter regulamentado as referidas Juntas. (STEINKE, 2000).

Nesse caminho, a Constituição de 1934, criou a Justiça do Trabalho, que passou a englobar as Juntas de Conciliação e Julgamento no ano de 1939, obtendo a conciliação como competência exclusiva, além da arbitragem judicial. (BRASIL, 1997, p. 16).

Ademais, por meio da Portaria de nº 713, de 05 de agosto de 1992, o Regimento Interno das Delegacias Regionais do Trabalho instaurou a Seção de Conciliação dos Conflitos Individuais - SCCI, com fins de compor conflitos, propor soluções para composição da controvérsia dentre outras previsões dispostas em seus artigos. (BRASIL, 1997, p. 18).

Por fim, Nascimento (2013) aponta que, em meados de 2000 a 2004, mediante Emenda Constitucional nº 24, as Juntas foram extintas e transformadas em Varas do Trabalho. Nesse seguimento, a lei 9.957/00, estabeleceu o procedimento sumaríssimo trabalhista, bem como, por intermédio da lei 9.958/00, foram concebidas as comissões de conciliação prévia.

Demais disto, os arts. 447 a 449, do CPC, tornam obrigatória a tentativa de conciliação nos litígios sobre direitos de família e patrimoniais (SAAD, 2004, p. 543).

Como se depreende da breve sinopse histórica acima descrita, o instituto da conciliação, longe de ser uma formalidade recente no processo, desde sempre foi encarado como uma possibilidade bem quista na busca de uma resolução rápida aos conflitos existentes na seara trabalhista.

2.2. O instituto da conciliação

A palavra conciliação segundo Eduardo Saad, advém “[...] do latim ‘conciliare’, acerto de ânimos em choque [...]” (SAAD, p. 542, 2004).

Martinez, ampliando o conceito do termo supracitado, traz a ideia de que:

A conciliação é uma fórmula paraeterônoma de solução dos conflitos por meio da qual um terceiro tenta aproximar os litigantes mediante argumentos de persuasão superficial. Fala-se em “persuasão superficial” porque o conciliador atua in abstracto, sem discutir o mérito do litígio, pois o que interessa para ele é a obtenção de solução para o litígio. Por meio dos seus atos, os conciliadores não emitem opinião sobre o conteúdo da contenda, mas apenas tentam levar os litigantes ao consenso por via negocial (MARTINEZ, p. 181, 2016).

Nesse espeque, longe de ser pacífico o entendimento doutrinário, adota-se, no presente trabalho, a natureza jurídica do instituto enquanto um ato administrativo, defendida por Eduardo Saad (2004):

[...] Estamos em que se trata de ato administrativo, de jurisdição graciosa e de caráter público. É um equivalente jurisdicional, no dizer de Carnelutti (“Teoria General del Derecho”, págs. 75 “usque” 84, 2ª ed., Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado).

No âmbito da conciliação, tem-se o estabelecimento de uma relação processual formada pelo empregado e pelo empregador, tendo no magistrado a figura de um conciliador que conduz os litigantes e tem o condão de propor soluções capazes de resolver a demanda, conforme leciona o art. 165, §2º, CPC/15. Insta salientar que o empregador poderá ser representado pelo gerente ou por qualquer preposto que tenha conhecimento sobre a causa, independente de ter ou não vínculo com a empresa; por outro lado, o empregado será representado por outro empregado de mesma profissão ou pelo sindicato, desde que sua motivação seja poderosa o bastante para tal, ou se subsista embasada em uma doença (art. 843 e §§, Decreto Lei 5452/43).

Demais disto, com o advento da Lei 13467/2017, a conciliação ganhou amplitude com a possibilidade de acordos extrajudiciais, típicos de procedimentos de jurisdição voluntária, no qual cada parte, obrigatoriamente, deve estar assistida por distintos patronos; porém, sem afastar o crivo do Judiciário; cabendo ao magistrado o papel de homologar ou não o acordo, com os olhos voltados à seara protetiva do trabalhador.

Noutro giro, é também a conciliação um princípio situado no cerne de uma base principiológica de caráter protetivo voltada à salvaguarda do trabalhador, enquanto parte vulnerável da relação trabalhista. Expressamente previsto em Constituições Brasileiras, a sua supressão no texto da Carta Magna de 1988, a partir da EC n. 45/2004, não retirou a sua importância nem deturpou a sua aplicação, haja vista a sua previsão em leis infraconstitucionais

ter se mantido, ainda que a sua regulamentação se dê de forma tímida, marcada pela carência de regras claras quanto ao conteúdo a ser negociado e os limites bem definidos no tocante à autonomia da vontade das partes (LEITE, 2018).

Assim, o instituto da conciliação aparece como uma obrigatoriedade no processo do trabalho, devendo ser fomentado pelo magistrado que se utilizará de todos os ofícios e meios persuasivos, possíveis e cabíveis, na busca de uma solução consensual. Dada à sua salutar importância, enquanto uma exigência expressa em lei, sua inobservância pelo juiz, como bem colocado por SAAD (2004), enseja anulabilidade do processo.

Sua fundamentação legal precípua encontra guarida no art. 764 do Decreto-lei nº 5452 de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho **serão sempre sujeitos à conciliação**.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, **os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos**.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - **É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório** (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Outrossim, tem-se que a conciliação será fomentada no início e no fim da instrução, podendo acontecer a qualquer tempo, inclusive após encerrado o Juízo conciliatório, desde que ocorra antes de proferida a sentença final. É o que prescreve os arts. 846 e 850 da CLT (1943):

Art. 846 - **Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação**.

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. **Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão**. (BRASIL, 1943, grifo nosso).

SAAD (2004, p. 543), de forma peculiar, vai além e, com uma postura pró-conciliação, defende que a autocomposição deva ocorrer mesmo após “[...] a sentença se haver tornado irrecurável, porque assim se evitam os riscos e os dissabores peculiares à execução da sentença [...]”. Nesse ínterim, preconiza que, uma vez aceita e homologada a proposta conciliatória pelo magistrado, a decisão se torna irrecurável, podendo ser destituída apenas mediante ação rescisória perante o mesmo juiz que a homologou, excetuando-se, apenas, as questões previdenciárias, conforme dispõe art. 831 da CLT:

Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Parágrafo único. **No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, salvo para a Previdência Social** quanto às contribuições que lhe forem devidas. (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Esse é também o entendimento sumulado no Tribunal Superior do Trabalho trazendo a ideia da irrecorribilidade da decisão homologatória no tocante aos efeitos do acordo. *In verbis* “O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim sendo o termo conciliatório transitará em julgado na data da sua homologação judicial” (SÚMULA 100, V, TST). De igual forma, a OJ 132 da SDI-2 traz a ideia da irrecorribilidade consubstanciada na impossibilidade de uma nova demanda dotada dos mesmos direitos que outrora constavam no acordo, sob pena de violar a coisa julgada material.

132. AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA A COISA JULGADA

O acordo celebrado – homologado judicialmente – em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, não alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

No tocante à desconstituição da coisa julgada, a Súmula 259 do Tribunal Superior do Trabalho segue o mesmo entendimento supracitado: “Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.”

É imperioso destacar que, embora a decisão homologatória do acordo seja irrecorrível, o ato de homologar é uma faculdade do magistrado que poderá ser utilizada em benefício do trabalhador, frente a uma situação de patente desvantagem para o mesmo, configurando-se numa proteção à parte vulnerável da relação trabalhista, conforme entendimento da Súmula 418 do TST.

Nessa perspectiva, tem-se no instituto da conciliação um caminho possível na busca por uma solução consensual dos litígios na seara trabalhista. Mas questiona-se seria realmente esse sempre o melhor caminho?

2.3. Porque conciliar?

O instituto da conciliação não visa somente a resolução de litígios e a redução de sobrecarga da Justiça; funciona, essencialmente, como um instrumento capaz de concretizar a cidadania, em que os interessados trabalham na construção de uma decisão jurídica. (DIDIER JR, 2017, p. 305).

Assim, adentra-se uma acirrada discussão acerca da cultura impregnada na sociedade brasileira: a cultura do litígio, em que as pessoas possuem o hábito de acionar o Judiciário para resolução de quaisquer demandas e conflitos; quando poderia ser feito de forma menos burocrática, dispensando formalismos processuais, uma vez que esta se propõe como uma solução mais simples, econômica, eficaz e célere, com largas vistas a democratização do acesso à Justiça, de modo a promover o incentivo à cultura conciliatória.

A conciliação é de fundamental importância no atual contexto jurídico brasileiro, visto que o Judiciário encontra-se afogado de processos, especialmente porque o meio judicial, como decisivo para a resolução de conflitos, é o mais tradicional e conhecido por parte da grande maioria dos cidadãos. Assim, surge a real necessidade de métodos alternativos que promovam o mesmo objetivo de forma mais rápida e menos dispendiosa:

Em todas as legislações se tem dado importância similar às tentativas de conciliação, as quais se tem procurado estimular de maneira diversa. Talvez se haja até supervalorizado o

significado da conciliação. Com efeito, se bem que nos dissídios coletivos a conciliação deve ser encarada indubitavelmente como um bem a ser ambicionado, porque, junto com o valor justiça está o valor paz, que nesse âmbito possui grande relevância, na ordem dos conflitos individuais a conciliação deve ser encarada em muitos casos como um substitutivo prático da sentença. Já a qualificamos algumas vezes de um mal menor, porque costuma significar o sacrifício de uma aspiração de justiça com vistas a uma solução rápida e segura. [...]

Se houvesse a segurança de lograr de imediato uma sentença completamente justa, que desse a cada um o que lhe pertence, todos preferiríamos a sentença plenamente justa e instantânea. Precisamente porque não é possível alcançar esse ideal é que surgiu a conciliação. Ou seja, em face da dificuldade em conseguir sempre uma justiça certa, pela inadequação dos meios de prova e de aproximação à verdade, e diante da impossibilidade de lograr uma justiça oportuna pela lentidão dos procedimentos judiciais, almeja-se a conciliação como uma esperança de solução pronta e concreta, ainda que importe ela em renunciar à possibilidade de lograr tudo a que se cria ter direito. (RODRIGUEZ, 2000, p. 83.).

O processo judicial possui a sua inafastabilidade, principalmente como meio garantidor de direitos e a sua exclusão não é uma opção; mas, por outro lado, o fomento a práticas conciliatórias se dá no sentido de buscar outros meios que caminhe lado a lado com o processo judicial, de forma a reduzir a sobrecarga da Justiça e garantir a sua eficiência.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, LXXVIII, *in verbis*, traz em seu bojo a previsão da resolução de conflitos a fim de concretizar preceitos constitucionais, tornando-a mais justa:

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:

LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004). (BRASIL, 1988).

Importante marco para o desenvolvimento da conciliação no Brasil, foi a Resolução n.125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, alterada em 2016 para se adaptar aos moldes do novo CPC e da Lei n. 13.140/2015, e que cumpre seu objetivo no sentido de estimular, regulamentar e propagar as práticas conciliatórias de acordo com o que é previsto no texto constitucional.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a Resolução n. 174 de 30 de setembro de 2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, foi editada para disciplinar a conciliação e dispor sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, para uniformizar e consolidar as políticas públicas com o intuito de aperfeiçoar os mecanismos de solução de conflitos existentes na Justiça do Trabalho. (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2016).

Desde sua origem, os órgãos de resolução de conflitos trabalhistas possuíam uma forte visão conciliatória e se destacavam como a “Justiça da Conciliação”, dados os tamanhos incentivos a esta técnica; no entanto, é imperioso destacar que, quando se tratar de direitos indisponíveis e renúncias de direitos, esta prática não deve ser homologada ou ainda tentada, pois resultará em sua nulidade.

A conciliação trabalhista pode ocorrer em qualquer momento do processo, seja via judicial ou ainda extraprocessual, através das Comissões de Conciliação Prévia (CCP), que são facultativas e formadas por representantes de empregados e empregadores. “As comissões de conciliação prévia são órgãos criados no âmbito dos sindicatos ou das empresas, com a finalidade de

resolução do conflito individual trabalhista por meio da autocomposição. Trata-se de um meio alternativo, extrajudicial [...]” (SCHIAVI, 2014, p. 38).

Importante discussão a cerca do caráter facultativo destas comissões foi colocado como pauta no terreno trabalhista, devido ao fato de muitas doutrinas e jurisprudências entendê-las como pressuposto processual, podendo ser declarados nulos os seus atos processuais caso não fossem observados; mas, recente jurisprudência do TST, tem entendido a não obrigatoriedade de o empregado enviar previamente a sua pretensão às comissões, por insulto ao princípio constitucional do livre acesso ao Judiciário, violando garantia fundamental indissociável ao indivíduo.

De modo geral, o instituto da conciliação, como método de autocomposição, traz benefícios e facilidades para o atual contexto social litigioso. Para tanto, uma maior divulgação dessas facilidades permitiria um alcance mais amplo e efetivo na sociedade, prezando e estimulando contínuos melhoramentos na infraestrutura, assim como na capacitação de profissionais que aprimorem esta ferramenta.

A conciliação ganhou status constitucional e tem-se afirmado como um excelente método de intervenção nos conflitos, ganhando força e incentivo da atual legislação brasileira, com objetivo de primar pela simplificação de solução de causas conflituosas; ao tempo em que reserva ao Judiciário, de forma prioritária, causas mais complexas e que envolvem direitos disponíveis.

Nesta senda, é importante destacar que conciliar é preciso, levando em consideração a morosidade do Judiciário, uma vez que um processo longo se torna demasiadamente dispendioso para as partes, as quais muitas vezes não podem ou não querem esperar; possibilitando um acordo que atenda aos seus interesses, de forma a considerar o art. 166 do Código de Processo Civil:

Art. 166 - A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da informalidade e da decisão informada.

Dessa forma, percebe-se que estes princípios são de real importância para a aplicação das técnicas conciliatórias, evitando práticas que fogem do objetivo real do procedimento, prezando pelo sigilo dessas relações e proteção de todos os envolvidos, de modo a favorecer um ambiente propício a autocomposição bem como dar efetividade a autonomia dos interessados para resolver os seus conflitos de forma rápida e satisfatória.

2.4. A conciliação pós-reforma trabalhista e o novo CPC - Seria a conciliação algo sempre benéfico?

Sancionada a Lei nº 13.467/2017, cerca de 117 itens da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram alterados com o argumento de atualizar o Decreto-Lei n.º 5 452 em relação às novas tendências do Direito do Trabalho, ficando esta conhecida como a Reforma Trabalhista.

Com a implementação de tais mudanças, alguns dispositivos de matéria processual trabalhista também sentiram impacto, a exemplo das regras criadas para homologação de acordo extrajudicial (art. 855 - B) e da atual configuração para composição alternativa de conflitos, como a conciliação, que tolerou pequenas, porém significativas modificações em seu método.

Por intermédio da efetivação da Política Nacional de Tratamento de Conflitos, iniciada no CNJ em 2010, da Lei de Mediação (Lei 13.140/2015) e do Novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015), o legislador acolheu os meios extrajudiciais de composição de conflitos como um caminho para conter o congestionamento de processos no Brasil. Assim, a legislação do novo

processo civil passou a incentivar a conciliação já na elaboração do *caput* do artigo 334, que definiu que a audiência de conciliação deve ser promovida pelo juízo logo após o recebimento da inicial, salvo algumas exceções. Contudo, é preciso dizer que a conciliação no processo do trabalho não era bem uma novidade, estando ela prevista no art. 764 da CLT, antes mesmo da vigência do Novo CPC.

Na verdade, o que aconteceu em 2015, no que diz respeito à conciliação, foi um ânimo ainda maior à sua existência no mundo jurídico, quando o CPC/15 deu certa prioridade às audiências prévias de conciliação e mediação.

Não obstante, na contramão dessa tendência conciliatória, a Reforma Trabalhista acabou por criar alguns obstáculos à realização de acordos pacíficos no cotidiano prático. Senão vejamos: Na audiência de julgamento, a presença do reclamante e do reclamado é o que se espera minimamente, independentemente do comparecimento de seus representantes, como prescreve o *caput* do artigo 843 da CLT. Ocorre que, já na redação do §1º do citado artigo surge a possibilidade do empregador colocar em seu lugar o gerente ou qualquer outro preposto, bastando que este conheça os fatos.

Contudo, refletindo sobre meios eficientes para se conseguir um acordo interessante às partes, com um olhar direcionado ao que se observa na prática do Direito Processual do Trabalho, percebe-se que a conciliação é muito mais produtiva quando conta com as presenças físicas do reclamante e do reclamado.

É o que pensa a especialista em Direito do Trabalho Veridiana Tavares Martins (2018):

As referidas modificações do processo trabalhista não estimulam o comparecimento da empresa reclamada à audiência o que poderá trazer complicadores para a solução do conflito através da conciliação. Ainda que as partes possam acordar em qualquer tempo, a prática forense nos mostra que a presença física de reclamante e reclamada (entenda-se aquele que tem o animus de representa-la) é fator decisivo como facilitador para a concretização de um acordo.

Com isso, a Reforma Trabalhista criou o problemático §3º. Isto é, o preposto mencionado no §1º não precisaria mais ser empregado da parte reclamada. Contrariando o entendimento da Súmula 377 do TST, que expressava o exato oposto. Nesse sentido, questiona-se: como poderia o reclamante se sentir confiante para conciliar estando ele diante de um completo desconhecido? Quais seriam as chances de um bom acordo ocorrer nesta situação?

Noutro giro, questões outras surgem em desfavor da conciliação, ainda que não tenham sido palco da Reforma Trabalhista. Nesse íterim, embora a mesma se mostre enquanto uma fonte de celeridade e de desafogamento do Judiciário, conciliar nem sempre desponta como sinônimo de garantia de direitos; por vezes representa a supressão dos mesmos e mitigação de princípios como o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, responsável por impedir a renúncia de direitos garantidos em lei por parte do trabalhador.

A realidade desvela-se de forma discrepante em relação ao que se idealizou no âmbito da conciliação. Assim, conciliar previamente, tão logo aberta a audiência, conforme preconiza o art. 846 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem o conhecimento verticalizado da causa, pode ser um fator cerceador de direitos trabalhistas e beneficiador de empregadores que se valem da

conciliação como plataforma voltada para acobertar deveres negligenciados e violar direitos garantidos em lei. Esse é o entendimento de Nassif (2001):

A prática da conciliação, buscando o acordo em audiência, sem a verificação prévia dos direitos passíveis de transação, leva à flexibilização generalizada de todos os direitos que a ordem constitucional tinha se encarregado de enrijecer, em reconhecimento de sua fundamentalidade (NASSIF, 2001, p. 108).

Outrossim, tendo em vista o fato de que o objeto do litígio trabalhista gira em torno de prestações pecuniárias de caráter alimentar, aliado à morosidade do Judiciário, a conciliação tem sido aceita ainda que suprimindo direitos, frente à necessidade de uma resposta rápida capaz de suprir as demandas humanas básicas do trabalhador, representando um fator de coação para o mesmo (CASPAR, 2014).

Apesar das críticas de parte da doutrina, a análise do cotidiano da Justiça do Trabalho permite concluir que mesmo direitos fundamentais indisponíveis são diariamente renunciados e transacionados em prejuízo do trabalhador. Na prática, não existem restrições ao conteúdo dos acordos judiciais, pouco importando a natureza dos direitos envolvidos no conflito (CASPAR, 2017, p.71).

Como bem colocado por Gontijo (2010, p. 124), “a conciliação não pode ser vista como a única alternativa para a solução rápida dos conflitos, pois, em grande parte, vem acompanhada de redução de direitos indisponíveis.”

Em uma linha intelectual semelhante, caminha Neves (2019), ao expressar, com incômodo, de forma contundente, as implicações que podem decorrer diante do enaltecimento do supramencionado instituto:

O que me causa extremo desconforto é notar que a valorização da conciliação [...] leve-nos a ver com naturalidade o famoso ditado de que vale mais um acordo ruim do que um processo bom. Ao se concretizar tal estado de coisas, estaremos definitivamente renunciando ao respeito do direito material e decretando a falência do Poder Judiciário (NEVES, 2019, p. 62 e 63).

Fato é que se a Reforma Trabalhista não dificultou a conciliação, nem que seja indiretamente, certamente não a incentivou de forma adequada, estabelecendo regras claras quanto ao conteúdo a ser negociado e os limites bem definidos no tocante à autonomia da vontade das partes. Um verdadeiro prejuízo para com os jurisdicionados, considerando que grande parte dos pedidos na Justiça do Trabalho tem natureza alimentar, ou seja, requer uma resposta célere por parte das instituições jurídicas.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À guisa de conclusões, não obstante a conciliação seja considerada uma grande ferramenta voltada à rápida e eficaz resolução de conflitos, sendo fomentada pela justiça do Trabalho, a mesma nem sempre se desvela como a melhor saída para o trabalhador.

Nesse espeque, forçoso é concluir que a hipótese inicial deste trabalho acabou sendo refutada pelos resultados da pesquisa. Como se pôde perceber, assim como a conciliação traz benefícios à parte vulnerável da relação trabalhista, conciliar nem sempre desponta como sinônimo de garantia de direitos; por vezes representa a supressão dos mesmos e a mitigação de importantes princípios como o da indisponibilidade, haja vista o caráter alimentar da verba trabalhista suscitar no trabalhador a necessidade de aceitar propostas, ainda que cerceadoras de direitos, como forma de suprir suas demandas humanas básicas e urgentes, representando um fator de coação para o mesmo.

Ademais, a conciliação, quando realizada no início da audiência, momento no qual o conhecimento sobre a causa não se mostra aprofundado, pode representar uma renúncia de direitos por parte do trabalhador, que não encontra no magistrado um suporte maior para a defesa dos mesmos; resultando em homologações que prejudicam a parte vulnerável, em benefício do empregador que, por vezes, vale-se desse instituto como plataforma voltada para acobertar deveres negligenciados e violar direitos garantidos em lei.

Outrossim, com o advento da Reforma Trabalhista, a conciliação, ainda que tenha sofrido poucas modificações, criou obstáculos à realização de acordos pacíficos no cotidiano; tendo na possibilidade do comparecimento de preposto, sem necessariamente ter vínculo com a empresa, mas com conhecimento dos fatos, em substituição ao empregador, um exemplo disso. Sendo assim, tem-se a criação de uma situação embaraçosa quando do momento conciliatório, haja vista esse instituto se mostrar muito mais produtivo quando conta com as presenças físicas do reclamante e do reclamado.

Ante o exposto, a conciliação desponta como uma possibilidade para a resolução de conflitos de forma pacífica e célere, desafogando o Judiciário. Porém, para que a mesma cumpra o propósito ao qual foi criada, é importante que medidas outras sejam elaboradas, no sentido de garantir que nenhum direito seja tolhido daquele que historicamente já carrega em si o peso da vulnerabilidade.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-Lei n. ° 5.452, de 1° de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 fev. 2020.

BRASIL. Lei 13105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 06 fev. 2020.

BRASIL. Ministério Do Trabalho. Mediação de conflitos individuais: **Manual de orientação**. — 2. ed. — Brasília: MTb, SRT, 1997. 1. Relação do trabalho. 2. Conflitos trabalhistas. I. Brasil. Ministério do Trabalho. Secretaria de Relações do Trabalho. CDD 341.66. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/tr000007.pdf>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 132 da SDI-2. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDII, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S6_121.htm>. Acesso em: 05 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 259. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-259> . Acesso em: 06 fev 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 418. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418>. Acesso em: 06 fev. 2020.

CASPAR, R. C. **O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a conciliação:** entre acordos e desacordos. 2014. Tese (Mestre em Direito) – Pontifica Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_CasparRC_1.pdf>. Acesso em: 06 fev.2020.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016.** Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em: 04 Fev. 2020.

COSTA, H. M da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil.** 2010. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso: em 17 fev. 2020.

GONTIJO, A.C. M. Conciliação judicial: novos enfoques e perspectivas. In: KOURY, L. R.N; FERNANDES, N. S; CARVALHO, R.W.R de (Coord.). **Tendências do processo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

ÍNDICE de conciliação da Justiça do Trabalho é o maior de todo o Judiciário, aponta CNJ. 06 nov. 2019. Disponível em: <http://tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/indice-de-conciliacao-da-justica-do-trabalho-e-o-maior-de-todo-o-judiciario-aponta-cnj?inheritRedirect=false>. Acesso em: 12 jan. 2020.

DIDIER JÚNIOR, F. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento.** 19ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2017.

LEITE, C.H.B. **Curso de direito processual do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, V. T. **Reforma trabalhista: conciliação e a presença de preposto**. Porto Alegre, ago. 2017. Disponível em: <https://veridianatmartins.jusbrasil.com.br/artigos/485491397/reforma-trabalhista-conciliacao-e-a-presenca-de-preposto>. Acesso em: 27. jan. 2020.

NASCIMENTO, J. F. M de. S do. **Evolução do processo do trabalho no Brasil e no mundo**, 2013. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/36074/evolucao-do-processo-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 17 fev. 2020.

NASSIF, E. N. **Fundamentos da flexibilização**. São Paulo: LTr, 2001.

NEVES, D. A. A. **Manual de Direito Civil- Volume único**. 11. Ed. – Salvador: Ed. JusPodvim, 2019.

NUNES, I dos. S e. S; OLIVEIRA, A. S de. **Justiça do Trabalho no Brasil: antecedentes históricos**. 2008. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-surgimento-dos-primeiros-orgaos-da-justica-do-trabalho-no-mundo/>. Acesso em: 15 fev. 2020.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios do direito do trabalho**. 3. ed. at. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, E. G. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 37ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

STEINKE, A. L. **O SURGIMENTO DOS PRIMEIROS ÓRGÃOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO**. 2002. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://JUS.COM.BR/ARTIGOS/68937/JUSTICA-DO-TRABALHO-NO-BRASIL-ANTECEDENTES-HISTORICOS](https://jus.com.br/artigos/68937/justica-do-trabalho-no-brasil-antecedentes-historicos). ACESSO EM: 15 FEV. 2020.

5ª SEMANA Nacional de Conciliação Trabalhista bate recorde e movimentou quase R\$ 1,2 bilhão. 07 jun. 2019. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/5-semana-nacional-de-conciliacao-trabalhista-bate-recorde-e-movimentou-quase-r-1-2-bilhao?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.csjt.jus.br%2Fweb%2Fcsjt%2Fnoticias3%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_RPt2%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2%26_101_INSTANCE_RPt2_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_RPt2_keywords%3D%26_101_INSTANCE_RPt2_delta%3D10%26p_r_p_564233524_resetCur%3Dfalse%26_101_INSTANCE_RPt2_cur%3D6%26_101_INSTANCE_RPt2_andOperator%3Dtrue. Acesso em: 12 jan. 2020.

Artigo submetido em: Março/2020
Publicação em Junho/2020

TRABALHO INFANTIL E A COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A EXPEDIÇÃO DE ALVARÁS DE AUTORIZAÇÃO DA ATIVIDADE ARTÍSTICA

Autores¹

Carlos Alberto Nascimento dos Santos²

Francisco José Azevedo Oliveira³

Heloisa Maria Garcia da Silva⁴

Lucianno de Azevedo Sales⁵

Vinícius Eduardo Brandão Oliveira Bastos⁶

RESUMO

Este estudo tem como objetivo apresentar uma análise acerca dos elementos que permitem que crianças exerçam atividades laborativas de cunho artístico no Brasil, mesmo existindo normas que impedem o trabalho infantil. Ao longo do texto é apresentada uma análise com base na Emenda Constitucional 45/2004, referente ao juízo competente para expedir alvarás de autorização para apresentações artísticas infantis. Sendo esse assunto uma celeuma nos tempos atuais, pois ainda não está consolidado o entendimento quanto à competência material. Para realizar o presente estudo, foi utilizada uma pesquisa exploratória e um estudo de caso, onde se buscou demonstrar a brutalidade emocional a que o ator Felipe Paulino da Silva, foi exposto ao contracenar o filme Cidade de Deus, aos 7 (sete) anos de idade, sendo esta cena considerada uma das mais violentas desse filme. Em seguida, são relatados os diversos aspectos que demonstram a falta de competência da Justiça Comum Estadual para emitir os alvarás de autorizações, tendo em vista que a Emenda Constitucional 45/2004 trouxe elementos suficientes para auferir que a Justiça Trabalhista detém a competência material para atuar em casos como esse, tendo em vista, ser essa a justiça especializada para tratar dos litígios decorrentes da relação de trabalho e emprego.

Palavras-chave: Competência material; Justiça do trabalho; Trabalho infantil; Artista mirim.

RESUMÉN

Este estudio tiene como objetivo presentar un análisis de los elementos que permiten a los niños realizar actividades artísticas en Brasil, a pesar de que existen normas que impiden el trabajo infantil. A lo largo del trabajo, se presenta un análisis basado en la Enmienda Constitucional 45/2004, en referencia al tribunal competente para emitir autorizaciones para la presentación artística de los niños. Este tema es un revuelo en los tiempos actuales, porque la comprensión de la competencia material aún no está consolidada. Para llevar a cabo el presente estudio, se utilizaron una

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Direito Processual do Trabalho, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIII, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Carlos Alberto Nascimento dos Santos – E-mail: cands.bahia@gmail.com

³ Francisco José Azevedo Oliveira – E-mail: neomarx2000@hotmail.com

⁴ Heloisa Maria Garcia da Silva – E-mail: mgsheloisa@gmail.com

⁵ Lucianno de Azevedo Sales – E-mail: luciannos394@gmail.com

⁶ Vinícius Eduardo Brandão Oliveira Bastos – E-mail: viniuseduardob@outlook.com

investigación exploratoria y un estudio de caso, que buscaban demostrar la brutalidad emocional a la que estaba expuesto el actor Felipe Paulino da Silva cuando interpretaba la película Ciudad de Deus, a los 7 (siete) años de edad. Esta escena es considerada una de las más violentas de esta película. Los siguientes son los diversos aspectos que demuestran la falta de competencia de la Justicia Común del Estado para emitir permisos, dado que la Enmienda Constitucional 45/2004 proporcionó evidencia suficiente para concluir que el Tribunal de Trabajo tiene la competencia material para actuar. en tales casos, en vista del hecho de que este es el tribunal especializado para tratar las disputas derivadas de la relación laboral.

Palabras claves: Competencia material; Justicia laboral; Trabajo infantil; Artista infantil.

1.INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo analisar os pontos principais acerca dos aspectos que autorizam o trabalho dos artistas mirins. Considerando que a legislação brasileira veda qualquer tipo de trabalho exercido por menores de 16 anos, exceto na condição de menor aprendiz, a partir dos 14 anos de idade – artigo 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988 (CF), o artigo 403, caput, da Consolidação das Leis Trabalhista – CLT e o artigo 60, caput, do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA. Mas mesmo assim, as crianças são vistas em canais de televisão e apresentações culturais, exercendo uma atividade laboral e auferindo contraprestação pelo trabalho prestado.

Este trabalho surgiu ao tentar buscar respostas para os seguintes questionamentos: “A Justiça Comum Estadual, possui competência material para autorizar a realização dos trabalhos artísticos infantis?”. Tal indagação se deve ao fato de que, muitas vezes a sociedade não consegue enxergar que a criança que está desempenhando aquela atividade artística com tanta veracidade, muitas vezes sofre pressões psicológicas ou até mesmo está abrindo mão de sua infância para poder realizar aquele entretenimento. Como também, se deve ao fato de que apesar de haver legislação vedando, estes infantes realizam tais atividades de forma legal, porém, sem respaldo suficiente, a ponto de lhes retirar direitos constitucionais, principalmente.

Essa pesquisa foi elaborada utilizando métodos de pesquisa exploratória e estudo de caso, devido ao assunto ainda ser pouco discutido pela comunidade acadêmica e doutrinária.

2. AS EXPLORAÇÕES ENFRENTADAS PELO ARTISTA MIRIM

Muito antes da década de 60, filhos menores já eram “treinados” para desenvolver o ofício do pai ou da mãe, que era repassado por diversas gerações. Ocorre que, muitas vezes, estas crianças acabavam exercendo atividades que influenciavam negativamente na sua saúde, educação e lazer e, com isso, tinham sua infância usurpada.

Também era comum a mãe ensinar a filha corte e costura, por exemplo, que tão logo aprendia o ofício, era levada a trabalhar nas indústrias. Em decorrência disto, estas eram submetidas a altas jornadas de trabalho, recebendo salários ínfimos, além de, muitas vezes, sofrerem agressões físicas e morais.

Nos dias atuais, é comum ver crianças trabalhando nas novelas, filmes, circos, internet (como o site de transmissão de vídeos – Youtube, por exemplo), trabalhos publicitários e etc., muitas vezes exercendo jornadas semelhantes às jornadas cumpridas pelas crianças exploradas nas indústrias no século XVIII, visto que, a depender da atividade que ela desempenhe, existem situações em que há necessidade de que o infante disponibilize um dia inteiro para gravar determinado conteúdo, como um comercial, por exemplo.

Segundo a especialista em Direito do Trabalho, a pior situação verificada foi no trabalho de crianças em publicidade, pois não há necessidade de alvará permitindo a atividade infantil, porque na maioria das vezes o trabalho é realizado em um só dia. Com isso, ocorrem situações de risco, como a de uma menina que ficou pendurada em um cabo de aço por oito horas para gravar um comercial. (TAVARES; CRISPIM; BURLAMAQUI; CORTES, 2012, p.01)

Do ponto de vista psicológico, essas crianças são submetidas à cenas de violência, abuso e outras situações que, do ponto de vista emocional, pode ocasionar sequelas em sua psique – considerando o fato de que para expressar a emoção que cativará o público, elas têm que fantasiar situações tristes que as façam chorar.

Mas até que ponto isso vai ficar marcado na personalidade dessa criança, na sua vida adulta não dá pra ter ideia de como será pode ser que com uma boa orientação ela entenda, mas não que ela vai fazer essa separação como pode ser que não, não se sabe que tipo de estrutura está sendo formada e isso pode mais tarde requerer mais auxílio profissional neste adulto que pode vir a ficar fixado nesta fase de desenvolvimento dele quanto criança. (2015, p. 14 apud FIDUNIO, 2014, n.p)

Nessa linha de intelecção é possível observar que a utilização da mão de obra infantil em novelas ou filmes acaba que trazendo consequências para a própria formação psicológica do

mesmo, afinal, “A exploração infanto-juvenil pode levar a uma adultização precoce. Muitos participam de cenas com conflitos familiares, o que pode acarretar em transtornos para a criança.” (VITA, 2009). Como exemplo, podemos citar a técnica usada pelo diretor Fernando Meireles no filme Cidade de Deus. Neste filme, o diretor conseguiu fazer a criança apresentada na cena comover o público chorando de forma real diante das câmeras. Segundo o professor de Artes e Alfabetização de jovens e adultos – Marcelo Pato Papaterra:

O próprio diretor [do filme Cidade de Deus – Fernando Meireles] revelou que o menino foi questionado sobre o que mais lhe causava medo. O menino respondeu que temia perder a mãe. Então foi dito para ele imaginar que a mãe havia morrido. A criança começou a chorar, e eles começaram a gravar a cena. (TAVARES; CRISPIM; BURLAMAQUI; CORTES, 2012, p.02).

É importante ressaltar que, embora a criança tenha sido orientada por um profissional do ramo artístico, de que tudo se passava de uma encenação, mesmo assim o infante não teve o discernimento necessário para distinguir a realidade da ficção. “O que se viu, foi uma criança chorando verdadeiramente “a morte da mãe”, e não um ator representando” (TAVARES; CRISPIM; BURLAMAQUI; CORTES, 2012, p. 02).

O filme Cidade de Deus (2002) retrata o crescimento do crime organizado em uma das favelas mais perigosas do Rio de Janeiro – Cidade de Deus. Em uma das cenas, considerada a mais impactante, um traficante pune duas crianças por terem roubado na comunidade.

Nesta cena, a criança chora, treme e a todo tempo tem uma arma apontada para si, e tem que escolher (a mando do traficante) onde quer tomar um tiro (na mão ou no pé). É importante ressaltar que esta foi a cena mais polêmica do filme, devido ao alto teor de violência. Esse ator mirim se chama Felipe Paulino da Silva, que, na época em que o filme foi gravado, possuía apenas 7 (sete) anos de idade.

Na cena, ele e seu colega levaram um tiro no pé (cenográfico, mas que não tira a gravidade emocional). Destaca-se na cena uma terceira criança, que sob forte pressão é incentivada pelo traficante a escolher qual criança ele quer matar. Ao escolher, esta mesma criança atira contra outra criança.

Treze anos após o filme, durante o Seminário Trabalho infantil artístico: entre o sonho e a realidade, promovido pelos Tribunais Regionais da 2ª e 15ª Região do Estado de São Paulo, o ator

Felipe Paulino afirma: “Achei um absurdo. Se hoje eu tivesse um filho não deixaria fazer. ” (Informação verbal). Referindo-se ao personagem encenado por ele no filme Cidade de Deus. (SEMINÁRIO, 2015, n.p)

Por fim, tal conjuntura remete a uma reflexão: O que difere o trabalho do artista mirim dos outros trabalhos desempenhados em pedreiras, indústrias, agricultura, feiras livres, indústrias e afins?

A única diferença observada ao chocar as duas realidades é que, enquanto a exploração do trabalho infantil realizados em ambientes laborais supramencionados causam uma revolta na sociedade, a exploração de crianças artistas não é tão comovente.

É nesse contexto que a exploração do trabalho infantil acontece e passa, por muitas vezes, despercebida por todos. ‘Final, ninguém pensa, ao ver a leveza da bailarina, que seus pés doem muito (...) que os ombros do pianista latejam de dor ao executar aquela linda música(...)’ (MACEDO *apud* CAVALCANTE, 2011, p. 48)

Nesse contexto, Cleia Fidelis Fidunio (2014) afirma:

A utilização de crianças em programas da televisão, tanto quanto em uma carvoaria, nada mais é do que a exploração do trabalho infantil, que viola o contido no artigo 227, §3º, I da Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente.

3.O TRABALHO ARTÍSTICO x PARTICIPAÇÃO ARTÍSTICA

Para adentrar no conceito de trabalho artístico, é necessário definir o que seria arte em seu sentido lato. Porquanto, não obstante possuir um conceito amplo, a arte pode ser expressa de diversas formas, como por exemplo, através da música, da pintura, de encenações, entre outras formas. A definição de arte e artista se completa, pois, a arte nada mais é do que a obra criada pelo artista. Para o Ministério Público do Trabalho, o trabalho artístico é “[...] toda e qualquer manifestação artística apreendida economicamente por outrem [...]” (OLIVA, 2010, p. 131).

Durante o Seminário Trabalho Infantil Artístico: entre o sonho e a realidade (2015) promovido pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 15ª Região – Estado de São Paulo, a atriz Bruna Marquezine define o que é ser artista da seguinte forma: “[...] ser artista é se doar, é emprestar um pouco do próprio corpo para passar uma mensagem, uma emoção [...]” (informação verbal). (SEMINÁRIO, 2015, n.p).

Apesar da diversidade de conceitos, há algo em comum, pois é fato que ao fazer a arte o profissional tem como intenção expressar algum tipo de sentimento em quem contempla seu trabalho.

É justamente nesse ponto que persiste a celeuma em relação ao trabalho do artista mirim. Pois, a depender do contexto em que a criança é inserida, nem sempre ela conseguirá despertar nela os sentimentos que deverão ser expressos para o público.

Haverá casos em que a criança não conseguirá distinguir ficção de realidade, tal como ocorreu com o ator Felipe Paulino da Silva, que contracenou uma das cenas mais polêmicas e mais violentas do filme Cidade de Deus e na época tinha apenas 7 (sete) anos de idade. A cena relatava um caso de punição de crianças que roubavam dentro da favela, violando uma regra interna dos traficantes da região.

Porque a criança não tem capacidade ainda de fazer essa análise sozinha do que é real e do que não é real. (...) Não uma criança não tem como separar a ficção da vida real, pra criança o que ela vive é o real o que ela experimenta é o real, ela não tem um ego ainda estruturado aponto de ela poder saber o que é real e o que não é real, e isso vai ter que ser feito como disse com ajuda de um profissional um terapeuta infantil que vai ajudar a criança poder fazer essa separação. (FIDUNIO, 2014)

Quanto ao conceito de participação artística há uma dicotomia, pois, ao analisar o inciso II do artigo 149 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, alguns estudiosos compreendem que o termo participação descrito no citado dispositivo, distingue do significado de trabalho, já que levam em consideração o texto contido na Orientação 2 do Ministério Público do Trabalho – MPT, que confere caráter econômico a definição de trabalho artístico.

Ocorre que, ao interpretar o dispositivo dessa forma, cria-se margem para que explorações maiores venham a ocorrer, podendo até mesmo ter uma permissão para trabalho artístico disfarçado de trabalho escravo. Sendo assim, apesar de ainda ser um assunto bastante controvertido, é importante salientar que não se pode distinguir o sentido de trabalho que consta disposto na norma constitucional (art. 7º, XXXIII, da CF de 1988) e nas normas infraconstitucionais (artigo 403 da CLT e artigo 60 do ECA – Lei 8.069/90) do sentido de permissão para o trabalho, contido no inciso II do artigo 149 do ECA, pois poderá ocasionar uma “brecha” para a ocorrência de fraudes ocultas sob o rótulo de participação artística.

De antemão, é importante salientar que a interpretação do termo “permissão para o trabalho” contido no artigo 149, II do ECA é a mesma do termo trabalho, que está disposto nos artigos 7º, XXXIII da CF de 1988, 403 da CLT e 60 do ECA.

4.A COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA TRABALHISTA

Para que a justiça possa expedir o alvará de autorização do trabalho do artista mirim, é necessário que, antes de tudo, seja feita uma análise acerca da atividade a ser desempenhada, o local onde aquela criança irá atuar, bem como, uma análise referente aos horários em que essa criança irá desempenhar estas atividades, a fim de que estas possam exercer sua liberdade de expressão – tutelada no artigo 5º, IX, da Carta Magna de 1988, como também lhes seria assegurado outros direitos constitucionais, sobretudo o constante no artigo 227, caput, da Constituição Federal de 1988.

De acordo com os autores Renato Saraiva e Aryanna Manfredini (2014), "a competência em razão da matéria é definida em função da natureza da lide. [...] ou seja, a competência é firmada em função da causa de pedir e dos pedidos contidos na petição inicial."

A competência material da justiça do trabalho encontra-se disposta no artigo 114 da CF de 1988 – alterado pela Emenda Constitucional 45/2004. Sobretudo, a competência da Justiça do Trabalho em razão da matéria não está adstrita apenas ao que está disposto no artigo supracitado, mas sim à todas as questões que envolvam relação de trabalho.

Esse foi o entendimento do STF – Superior Tribunal Federal, explicitado no voto do ministro Sepúlveda Pertence,

[...] para se estabelecer a competência, o “fundamental” é que a relação jurídica alegada como suporte do pedido esteja vinculada, como efeito à causa, à relação empregatícia, como me parece inquestionável que se passa aqui, não obstante o seu conteúdo específico seja o de uma promessa de venda, instituto de direito civil. (LEITE. 2015, p.147)

É importante ressaltar que apesar do posicionamento do STF e da amplitude de competência material, ocasionada pela Emenda Constitucional 45/2004, "Não vieram para a Justiça do Trabalho as ações previdenciárias, em que se buscam benefícios previdenciários em face do INSS. Também não vieram as ações criminais movidas pelo Estado em razão dos crimes

contra a organização do trabalho. Como também, não é competência da justiça do trabalho apreciar as relações de trabalho entre o Poder Público e seus servidores, que seguem o regime estatutário." (SCHIAVI, p.218, 2016).

Diante de todo o exposto, questiona-se o fato de ser da Justiça Comum Estadual a competência para expedir tais autorizações, sendo que a Justiça Trabalhista detém a competência (ainda não reconhecida) e especialidade necessária para expedir tais alvarás, permitindo que menores de dezesseis anos possam exercer atividades de cunho artístico. Tendo em vista que, independente da relação jurídica existente entre o artista mirim e seu tomador de serviços, será a justiça trabalhista quem irá solucionar o litígio.

4.1.A COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA TRABALHISTA VERSUS A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM ESTADUAL

Atualmente há uma celeuma acerca da justiça competente para emitir as autorizações que permitem que crianças que se encontram fora dos limites estabelecidos no artigo 403 da CLT possam exercer certos tipos de atividades artísticas.

No ano de 2015, a ABERT – Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão, ajuizou uma ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade, de número 5326 (ainda não julgada), com o intuito de obter do STF a declaração de inconstitucionalidade de duas recomendações e de duas regras, que vigoravam nos Estados de São Paulo e Mato Grosso. Tais regras tratavam da participação de jovens inclusive em atuações artísticas e desportivas (LUCHETE, 2015).

Uma das impugnações da ABERT refere-se à Recomendação Conjunta nº 1/2014, subscrita pela Corregedoria-Geral de Justiça do TJ-SP – Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, pelas Corregedorias Regionais dos TRT's – Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 15ª Regiões e pela Coordenadoria da Infância e da Juventude do Tribunal do Estado de São Paulo e do Trabalho das 2ª e 15ª Regiões.

Com a finalidade de convencer o STF quanto à inconstitucionalidade das recomendações, a ABERT utilizou os seguintes argumentos na exordial: "No caso das autorizações em questão, está-se diante de pedido que possui natureza eminentemente cível, relacionado ao Direito da Criança e do Adolescente, e de causa de pedir que envolve a verificação da preservação integral

dos direitos do menor – e.g. à educação, saúde, alimentação, convivência familiar, cultura e dignidade –, que não podem ser prejudicados pelo desempenho da atividade artística." (LUCHETE, 2015)

A discussão se deve ao fato que, conforme preleciona o artigo 149, II do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, bem como, o artigo 406 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, quando se refere às alíneas *a* e *b* do § 3º do artigo 405 do mesmo diploma infraconstitucional, é da Justiça Comum Estadual a competência para emitir os alvarás de autorização.

Porém, com o advento da EC (Emenda Constitucional) 45/2004 que alterou o artigo 114 da Carta Magna de 1988, essa realidade passou a ser discutida, tendo em vista que, com a alteração no texto normativo, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar não só as ações decorrentes das relações de emprego, como também as ações decorrentes das relações de trabalho.

Esse questionamento se deve ao fato de que, independente do tipo de relação jurídica existente entre o tomador de serviços e o empregado/trabalhador (no caso o artista mirim), a justiça competente para julgar os dissídios decorrentes dessa relação será a Justiça Trabalhista.

Seguindo esse mesmo raciocínio, o Juiz Trabalhista José Roberto Dantas Oliva (2010, p. 135) externa o seguinte entendimento: "Ora, se em quaisquer destas hipóteses, e até mesmo em outras que agora não são vislumbradas, será o Juiz do Trabalho o competente para instruir e julgar eventual ação ajuizada, não há explicação plausível para que as autorizações de trabalho que originaram tais efeitos tenham sido dadas por quem não poderá apreciá-los, não sendo razoável manter-se a competência do Juiz da Infância e da Juventude, conforme lhe atribuem textos infraconstitucionais."

De acordo com os autores Renato Saraiva e Aryanna Manfredini (2014), para determinar a competência jurisdicional, leva-se em conta a matéria (*ratione materiae*), as pessoas (*ratione personae*), a função (ou hierarquia) ou o território (*ratione loci*). No caso da Emenda Constitucional 45/2004, ela alterou a competência material da justiça do trabalho, devido a isso, "o Poder Judiciário Trabalhista passa a ter competência para análise de todos os conflitos decorrentes da relação de trabalho em sentido amplo." (SARAIVA; MANFREDINI, 2014)

Em contrapartida, ao votar a Ação Cautelar na ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade – o Ministro Marco Aurélio, relator do processo, decidiu pela suspensão até o exame definitivo do processo e entendeu “[...] ser da Justiça Comum a competência para analisar tais pedidos.” (BRASIL. p. 8, 2015).

Este não é o único caso em que se verifica a existência dessa celeuma, pois, a 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo da 2ª Região, decidiu de forma não unânime que:

COMPETÊNCIA PARA APRECIÇÃO DO PLEITO DE AUTORIZAÇÃO JUDICIAL PARA TRABALHO INFANTIL– É da Justiça do Trabalho a competência para apreciar pedido de autorização para ocorrência de trabalho por menores, que não guardam a condição de aprendizes nem tampouco possuem a idade mínima de dezesseis anos. Entendimento que emana da nova redação do artigo 114, inciso I, da Lex Fundamentalís. (PROCESSO TRT/SP nº 00017544920135020063 - Recurso Ordinário - Relatora: Des. Rosana de Almeida Buono - j. 10/12/2013 - Órgão Julgador: Terceira Turma -p. 1 - Recorrente: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - Recorrido: CENTRO MIX MIXAGEM E PRODUÇÕES ARTÍSTICAS LTDA EPP - Advda.: LUMBELA FERREIRA DE ALMEIDA)

Esse julgado refere-se a um pleito da parte autora Centro Mix Mixagens e Produções Artísticas Ltda. EPP, que objetivava o deferimento da autorização para que alguns menores de idade, que não se encontravam na condição de aprendizes e nem tampouco possuíam idade mínima de dezesseis anos de idade, pudessem exercer a atividade de dublagem.

Na sentença, o Juiz da 63ª Vara do Trabalho declarou a incompetência material e determinou que os autos fossem remetidos à Justiça Comum Estadual. No Acórdão, a Relatora Des. Rosana de Almeida Buono afirma que:

A redação do artigo 406 da CLT que atribui ao juiz da vara da infância e juventude a responsabilidade para autorizar o trabalho do menor não sobrevive à norma disposta no artigo 114, inciso I, da Lex Fundamentalís, alterado pela Emenda Constitucional de n. 45/2004, na qual restou fixada a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar causas oriundas das relações de trabalho. (PROCESSO TRT/SP nº 00017544920135020063 - Recurso Ordinário - Relatora: Des. Rosana de Almeida Buono - j. 10/12/2013 - Órgão Julgador: Terceira Turma -p. 2 - Recorrente: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - Recorrido: CENTRO MIX MIXAGEM E PRODUÇÕES ARTÍSTICAS LTDA EPP - Advda.: LUMBELA FERREIRA DE ALMEIDA)

O núcleo da discussão baseia-se na forma como é analisado o caso concreto, a avaliação acerca do tipo de atividade a ser desempenhada pela criança e principalmente, quanto ao grau de prejuízo que tal atividade causará ao infante.

Em seu artigo científico, as pesquisadoras Adriana Gomes Medeiros de Macedo e Tereza Joziene Alves da Costa Aciole, menciona-se parte de uma entrevista realizada por elas, no dia 20

de maio de 2013, com o Juiz da 1ª Vara da Infância e da Juventude de Natal, José Dantas de Paiva. "Indagado acerca das condições observadas na expedição desse alvará, respondeu [referindo-se ao Magistrado]: “Observamos os princípios elencados pelo ECA, em especial o da proteção integral, as condições e instalações do local e a natureza do espetáculo”.

Diante de tal afirmação, fica claro que a análise é muito básica. Não se pode emitir uma autorização tão importante, baseando-se em apenas um princípio e questões restritas. É necessária uma análise mais criteriosa levando-se em conta todos os direitos da criança que devem ser tutelados, bem como, todos os direitos trabalhistas a que essa fará jus.

A respeito desse tema, o doutrinador Homero Batista Mateus da Silva, afirma com propriedade que sem dúvidas, a matéria está afeta à Justiça do Trabalho, visto que seus magistrados se especializaram não somente no cotidiano das atividades profissionais, mas também nos fundamentos do direito do trabalho, incluindo-se as várias razões jurídicas, sociológicas e médicas que impedem a utilização da mão de obra infantil. (SILVA, 2010 *apud* OLIVA, 2010).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto no presente estudo, pode-se confirmar que a Justiça Trabalhista detém a competência para emitir as autorizações para que as crianças possam exercer atividades artísticas. Sendo assim, para que não haja usurpação de direitos, necessário se faz que seja criada uma vara específica, onde as varas trabalhistas atuem em conjunto com as varas da infância e da juventude.

Restou comprovado neste trabalho que, a Emenda Constitucional 45/2004, ampliou a competência material da Justiça Trabalhista, sendo esse o elemento principal para possibilitar que esta possa receber casos semelhantes aos relatados no decorrer deste trabalho e decidir se dada atividade poderá ser exercida por uma criança ou não.

A luta pela regulamentação de uma vara específica para esse tipo de caso tem sido bem dificultosa, pois é um tipo de atividade que se encontra revestida pelos brilhos da fama e, por isso, é mais fácil enxergar a beleza da atividade desempenhada do que as explorações que estão sob os véus da fama.

Diante da controvérsia acerca de quem possui competência material existente e relatada no decorrer deste trabalho, é fato que ainda há um longo caminho a ser percorrido até que seja solucionado este impasse. Mas, apesar disso, os casos estão chegando ao judiciário e a justiça agindo da forma como é mais conveniente ao caso concreto.

Logo, é necessário que o judiciário se posicione o quanto antes acerca da controvérsia, afim de evitar que os direitos previstos no artigo 5º, IX e 227, ambos da Constituição Federal de 1988, sejam usurpados dessas crianças.

6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da república Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 08 de jan. de 2020.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei Nº 8.069/90. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm> Acesso em: 08 de jan. de 2020

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 08 de jan. de 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº4.134, de 15 de fevereiro de 2002. Promulga a convenção 138 e a recomendação nº 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm> Acesso em: 15 de jan. de 2020

CIDADE de Deus. Direção: Fernando Meirelles. Produção de Donald Ranvaud; Andrea Barata Ribeiro e Walter Salles. Rio de Janeiro: Globo Filmes, 2002. 1 DVD

FIDUNIO ,Cleia Fidelis; **Trabalho infantil na televisão sob a ótica jurídica**.Ambito Jurídico. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28669/trabalho-infantil-na-televisao-sob-a-otica-juridica>> . Acesso em: 12 de jan. de 2020

LEITE. Carlos Henrique Bezerra; **Curso de direito processual do trabalho**. 13ª ed. São Paulo. Saraiva. 2015.

LUCHETE. Felipe. **Justiça comum é quem deve avaliar trabalho artístico de crianças, diz entidade**. Revista Consultor Jurídico. 2015.

MACEDO, Adriana Gomes Medeiros de; ACIOLE, Joziene Alves da Costa. **Trabalho Infantil em atividades artísticas: Direitos Humanos Violados?**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=cf43a9e6874c5afb>> Acesso em: 18 de jan. de 2020.

OLIVA, José Roberto Dantas; **O trabalho infanto-juvenil artístico e a idade mínima: sobre a necessidade de regulamentação e a competência para sua autorização.** Revista Amatra XV – 15ª Região – n. 3/2010. 2010

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho.** São Paulo. Método. 11ª ed. 2014.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho.** São Paulo. LTR. 10ªed. 2016.

SEMINÁRIO. **Trabalho Infantil Artístico: entre o sonho e a realidade.** São Paulo. 2015. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=aybSVMewLXw>> Painel 1 e <<https://www.youtube.com/watch?v=aybSVMewLXw>> Painel 2. Acesso em: 09 de jan. de 2020.

TAVARES, Lourdes; CRISPIM, Demétrius; BURLAMAQUI, Mauro; CORTES, Lourdes. **Especialistas debatem trabalho infantil esportivo e artístico.** 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2710166> Acesso em: 08 de jan. de 2020

VITA, Rachel. **Trabalho infantil: a gente vê na TV.** 2009. Disponível em:<<http://www.promenino.org.br/noticias/especiais/trabalho-infantil-a-gente-ve-na-tv>> Acesso em: 08 de jan. de 2020.

Artigo submetido em: Março/2020

Publicação em Junho/2020

A UTILIZAÇÃO E INFLUÊNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA DO MUNICÍPIO DE CAMAÇARI E SUA IMPORTÂNCIA NO CUIDADO PARA COM AS NECESSIDADES DOS CLIENTES

Autores¹

André Ricardo Martins Marques do Reis²

Ícaro Pinho dos Santos Sena³

Isaac Ribeiro Silva⁴

Salatíel Santos de Jesus Cruz⁵

Resumo

Considerando as alterações que ocorreram no mundo jurídico em decorrência dos inúmeros avanços tecnológicos, o presente artigo analisa os escritórios de advocacia da cidade de Camaçari/BA no que tange a forma como as novas tecnologias influenciam no cuidado para com as necessidades dos clientes. Através de uma pesquisa quantitativa, efetivada por intermédio de um questionário, o trabalho demonstra o processo de adaptação por qual passam os advogados devido a inegável repercussão que o fenômeno da inovação gera no direito.

Palavras-chave: Avanço tecnológico. Escritório de advocacia. Adaptação. Cuidado. Necessidades.

Resumen

Teniendo en cuenta los cambios que se han producido en el mundo legal como resultado de los innumerables avances tecnológicos, este artículo analiza las firmas de abogados en la ciudad de Camaçari/BA en términos de cómo las nuevas tecnologías influyen en el cuidado de las necesidades de los clientes. A través de una investigación cuantitativa, realizada a través de un cuestionario, el trabajo demuestra el proceso de adaptación que atraviesan los abogados debido a la innegable repercusión que genera el fenómeno de la innovación en la ley.

Palabras clave: Avance tecnológico. Despacho de abogados. Adaptación. Cuidado. Necessidades.

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Seminário Interdisciplinar de Pesquisa V, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito na Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIX, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² André Ricardo Martins Marques dos Reis - E-mail: andre.unebxix@outlook.com;

³ Ícaro Pinho dos Santos Sena – E-mail: icaropinho13@gmail.com;

⁴ Isaac Ribeiro Silva – E-mail: isaacribeiro263@gmail.com;

⁵ Salatíel Santos de Jesus Cruz – E-mail: salatielcruz61@gmail.com;

1. INTRODUÇÃO

Este artigo científico pretende dissertar sobre a importância da utilização das novas tecnologias para fazer com que os clientes dos escritórios de advocacia sintam-se, de fato, partes de um processo judicial complexo, objetivando o reconhecimento do direito pleiteado.

As partes ficaram mais exigentes: antes, o dono do direito apenas assinava o contrato de honorários, ajudava na produção das provas e deixava o resto com o patrono da causa; hoje, os clientes querem uma prestação de serviço jurídico, mais completa e intensa, principalmente no tocante a distribuição de informações processuais, como despachos, decisões interlocutórias, petições incidentais e recursais. Sendo assim, o avanço tecnológico tem sido grande aliado para os escritórios de advocacia.

Porém, com esse avanço, urge a necessidade de adaptação frente às mudanças. Sendo assim, pretende-se verificar em que medida os escritórios de advocacia do município de Camaçari estão preparados lidar com essa revolução.

Para responder corretamente o questionamento acima, justifica-se o artigo com o propósito de analisar a utilização (ou não) das redes sociais por parte dos escritórios para comunicar o andamento do processo; compreender a forma de adaptação dos escritórios ao avanço tecnológico, e; discutir um método para utilização benéfica das redes sociais na advocacia.

Quanto aos escritórios, levantaram-se as seguintes hipóteses: estão preparados para esses avanços; estão inertes quanto aos avanços tecnológicos; utilizam redes sociais para entrar em contato com o cliente; não sabem como utilizar as redes sociais como forma de cuidar dos direitos do cliente; não se importam em propagar conteúdo jurídico nas redes sociais; estão utilizando softwares na busca de resultados mais satisfatórios, no que se refere ao cuidado com os anseios dos clientes.

Como objetivo geral, o referido artigo pretende analisar como e quais tecnologias estão sendo manejadas pelos escritórios de advocacia do município Camaçari e sua relação no tocante ao cuidado das demandas dos clientes.

Os objetivos específicos do artigo são identificar as tecnologias implementadas pelos escritórios de advocacia de Camaçari; detectar o impacto e a eficácia direta das tecnologias nos andamentos de processos e atendimento dos clientes, e; verificar o nível de preparação dos advogados na inserção das tecnologias para suprir as necessidades dos clientes.

Para verificar qual hipótese se sustentaria, o grupo preparou pesquisa quantitativa na forma de questionário com 5 perguntas, objetivando sobretudo acurar o modo, intensidade, os meios e a habilidade com os quais os advogados utilizam as novas tecnologias no tocante ao cuidado dos clientes.

O direito tenta acompanhar as mudanças sociais, porém será que os operadores desse direito têm se adaptado à revolução informacional? Este artigo pretende responder a esse e muitos outros questionamentos que pairam após a 3ª grande revolução industrial, chamada também como “era da informação”.

2. O PAPEL DA ADVOCACIA

O direito é, de certa forma, o instrumento laboral dos rábulas; antes mesmo de ser somente um conteúdo estudado nas universidades, ou até mesmo uma ciência que estuda e interpreta o ordenamento jurídico, é o meio humano utilizado para que se obtenha a pacificação social através da resolução dos conflitos.

Segundo o art. 133, da Constituição Federal da República, o advogado é indispensável à administração da justiça; sendo assim, é responsabilidade do profissional do direito prezar pelo melhor atendimento ao cliente, pela transparência das informações tanto contratuais quanto processuais.

Estar atento às mudanças sociais e tecnológicas mundiais fará com que o patrono da causa dê maior atenção, celeridade e importância para as necessidades dos clientes. E é função do advogado prezar pelo cumprimento deste papel.

3.A INSERÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA.

No atual cenário do mundo jurídico e mais especificamente na seara da advocacia contemporânea, vem cada vez mais ganhando contornos de importância e de necessidade a utilização de meios eletrônicos para o exercício da função. Seja pelos avançados softwares jurídicos, servidores virtuais, agendas eletrônicas e as bastantes difundidas redes sociais, o operador do direito tem utilizado estes meios na tentativa de proporcionar o maior amparo ao cliente tornando a operação da ação por ele movida mais célere e protegida.

O patrono da causa hoje tem prezado pela eficiência no contato com o cliente tornando a atividade ainda mais segura e célere com seus métodos lembrando uma linha de montagem numa fábrica em que a tecnologia é um dos fatores determinantes para o sucesso.

O marco da transformação do direito em 2006, com a Lei nº 11419 de 19 de dezembro de 2006, proporcionou às tecnologias digitais a possibilidade de adentrar de forma mais direta e hoje tem como resultado a alta taxa de informatização do direito brasileiro.

3.1.O QUE É TECNOLOGIA E QUAL SUA ORIGEM NO DIREITO MODERNO BRASILEIRO

O termo “tecnologia” possui um conceito amplo sendo possível analisá-lo no direito através de duas definições presentes no dicionário DICÍO.COM, sendo a primeira delas: “Ciência que estuda os métodos e a evolução num âmbito industrial: tecnologia da internet.”.

A segunda por sua vez dirá: “Teoria ou análise organizada das técnicas, procedimentos, métodos, regras, âmbitos ou campos da ação humana” e; “Ciência que estuda os métodos e a evolução num âmbito industrial: tecnologia da internet.”.

Ao se analisar a tecnologia através dessas duas definições, teremos em tese as funções que são exercidas pelas tecnologias no direito moderno. Na atualidade a tecnologia que antes era de âmbito industrial e que era utilizada para maximizar a produção foi trazida para o direito para fazer com que a “linha de montagem” jurídica se tornasse mais dinâmica, célere.

Os avanços proporcionados por tal revolução são nítidos ao se comparar a celeridade dos processos físicos aos digitais. Entretanto, ela não é de serventia apenas para melhorar os números de andamento dos processos; ela veio também para melhorar as relações laborais e de contrato entre cliente e advogado bem como de servidores com a população como conceituado no dicionário, uma tecnologia que analisa e busca melhorar essas relações.

No direito contemporâneo a tecnologia ganha força com a Lei nº 11.419 de dezembro de 2006 que dispõe sobre a informatização do processo judicial dando um grande passo a entrada do direito pátrio na tecnologia moderna: a tecnologia da internet. A entrada “oficial” do direito na

rede mundial de computadores possibilitou a criação de diversos meios de inovação para o ordenamento jurídico brasileiro como programas jurídicos mais avançados, softwares jurídicos, além da criação de empresas voltadas a suprir a demanda de tecnologia crescente como o Jus Brasil.

A referida lei trás em seu escopo a delimitação para se utilizar da informatização bem como as funções as quais esse processo visa cumprir. Para tanto se pode destacar o artigo 1º:

“Art. 1º O uso de meio eletrônico na tramitação de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais será admitido nos termos desta Lei.

§ 1º Aplica-se o disposto nesta Lei, indistintamente, aos processos civil, penal e trabalhista, bem como aos juizados especiais, em qualquer grau de jurisdição.

§ 2º Para o disposto nesta Lei, considera-se:

- I - meio eletrônico qualquer forma de armazenamento ou tráfego de documentos e arquivos digitais;
- II - transmissão eletrônica toda forma de comunicação a distância com a utilização de redes de comunicação, preferencialmente a rede mundial de computadores;
- III - assinatura eletrônica as seguintes formas de identificação inequívoca do signatário:
 - a) assinatura digital baseada em certificado digital emitido por Autoridade Certificadora credenciada, na forma de lei específica;
 - b) mediante cadastro de usuário no Poder Judiciário, conforme disciplinado pelos órgãos respectivos.”

Foi a partir desse marco da informatização que se deu a real transformação tecnológica no direito brasileiro e que vêm todos os anos provando a sua eficiência e diminuindo a morosidade do judiciário, como destaca o ex-presidente do Supremo Tribunal Justiça: César Asfor Rocha, em um artigo escrito por ele no site migalhas:

“O esforço ajudou a diminuir um dos maiores problemas do Judiciário: **a morosidade**. Aquele “um ano” que um processo levava entre a segunda instância e a mesa dos ministros, passou para seis dias. A distribuição dos processos para os relatores, que levava um mês, passou a ser feita em frações de segundo. Os servidores deixaram de emitir atestados médicos por conta dos problemas de saúde trazidos com o acúmulo de papel.”

“A distância física entre os advogados e o STJ diminuiu. Com a criação do e-STJ, uma cesta de serviços foi disponibilizada na internet, as partes passaram a acessar integralmente a todos os processos, a fazerem consultas em qualquer horário, protocolizarem petições, interposição de recursos e realização de outros atos processuais sem a necessidade de estarem presencialmente na sede da corte, no Distrito Federal.”

No artigo, o ex-presidente cita a sua busca pela transformação do processo no STJ em um processo digital que seria menos oneroso ao erário e que modificasse a dinâmica vivida a época

proporcionando maior rapidez no percurso processual maior segurança as partes e principalmente menos morosidade por parte da atuação do poder jurisdicional do estado.

4. AS NOVAS TECNOLOGIAS E A REVOLUÇÃO NO DIREITO MODERNO BRASILEIRO

Com o advento das novas tecnologias no ordenamento jurídico pátrio foi ocasionado drástica mudança na operação do direito. Sistemas como PJE do direito trabalhista são o exemplo da transmutação proporcionada pelas novas tecnologias, em que os processos já digitalizados estão à disposição dos advogados a um simples “click”.

De posse de um token - ferramenta que funciona com uma identidade digital do usuário sendo de certa maneira a chave para a utilização do sistema - o advogado pode protocolar uma petição, realizar um embargo ou ter o processo na íntegra sem a necessidade de se deslocar ao fórum. Também, é possível às partes ter acesso à movimentação do processo pelos portais dos respectivos tribunais aos quais possuem ações em trânsito.

4.1. AS PRINCIPAIS TECNOLOGIAS ATUAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Para acompanhar a demanda do mercado é necessário inovar. Partindo desta premissa o mercado tem hoje vários meios que são apontados como destaques e que serão num futuro bem próximo a estrutura do direito brasileiro em termos de tecnologia, sendo assim o presente artigo apresentara cinco dos mais importantes.

A primeira delas é a inteligência artificial, tecnologia que no mundo atual é demanda por todos os ramos da sociedade sendo utilizada na política, economia, segurança e também no judiciário. Apesar de nem sempre percebermos, ela está presente em quase todos os softwares jurídicos, aplicativos e também nos programas eletrônicos do judiciário. Ela atua realizadas a análise e codificação dos dados tornando os programas mais eficientes e os gerindo.

Seguindo a tendência das IA's (inteligências artificiais) e buscando reduzir a distância entre cliente e advogado, surge a segunda tecnologia que será: chatbots. Essa ferramenta age como um robô programa para ser utilizado em serviços de atendimento, direcionamento para o escritório e tirar dúvidas comuns.

A terceira tecnologia provavelmente é a mais comum e conhecida da lista desse artigo: armazenamento em nuvem. É utilizada para possibilitar um maior armazenamento de informações proporcionando maior segurança no manuseio dos dados tornando a atividade no escritório mais célere.

A quarta tecnologia é motivo de grande discussão no meio jurídico por ser extremamente delicado o seu manuseio: o marketing jurídico. Apesar de recente, sua utilização se tornou comum nos escritórios que vem se valendo desta ferramenta para angariar clientes e diminuir a distância presente entre o advogado e o público.

O quinto aparato de tecnologia é a assinatura eletrônica. Este mecanismo proporciona segurança à operação do processo. Ao se colocar como requisito a assinatura, que age como uma identidade, leva ao processo maior segurança as partes de que aquele litígio só será manuseado por aqueles aos quais tem autorização e que qualquer erro pode ser identificado sua origem.

4.2. A IMPORTÂNCIA DAS TECNOLOGIAS NO DIREITO ATUAL E OS AVANÇOS QUE ELAS PROPORCIONARAM NO CONTATO COM OS CLIENTES

A realidade atual do ordenamento brasileiro é de um grande processo de mudança. As constantes metas dos tribunais estaduais, regionais e federais de digitalização dos processos e a constante informatização demonstram a necessidade e importância que a tecnologia em especial a digital possui hoje para o mundo jurídico.

Essa mudança foi ocasionada pela demanda sempre crescente do judiciário em que os processos físicos só geravam mais burocracia e morosidade por parte do Estado e que aqueles que buscavam a tutela jurisdicional estavam cada vez mais hipossuficientes e necessitavam de mecanismos que os protegessem e dessem segurança. Foi por isto, que surgiram softwares jurídicos avançados que oportunizaram ao usuário a diminuição da morosidade e da burocracia, como o PJE, E-SAJ, PROJUDI, dentre outros.

Programas como “chatbots” e as plataformas jurídicas como o “JusBrasil” fruto de projetos com inteligência artificial demonstram a importância destas ferramentas para o cotidiano do judiciário. Entretanto, apesar dos louváveis avanços ainda se há uma grande necessidade de se continuar inovando e buscando novas tecnologias, pois é necessário se aumentar a oferta destes produtos ao passo que a demanda é extremamente grande.

4.3. A RELAÇÃO DO EMPREGO DE NOVAS TECNOLOGIAS NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA E O CUIDADO NOS SERVIÇOS PRESTADOS AOS CLIENTES

Na advocacia, a utilização dos recursos tecnológicos vem sendo adotada pelos advogados nos escritórios para a gestão de tempo, na organização das tarefas jurídicas, redução de custos e no contato/ tratamento com os clientes.

“Não se deve pensar, no entanto, que a tecnologia passa a ser um negócio da organização. A tecnologia deve ser considerada, sim, como instrumento indispensável para a manutenção do “core business” desta organização. (Paulo Afonso, 2002, p. 74)”

Nesta seara, os advogados intermediam as relações entre os clientes e o Poder Público tem à disposição ferramentas digitais de alto desempenho e plena eficiência. A evolução tecnológica se firma inovadora à medida que os “chatbots”- canal de comunicação imediata com clientes; os softwares que fazem gestão de prazos, processos, dados e informações em todo território nacional em velocidade exponencial; são meios de simplificação de atividades jurídicas e interação com o público alvo da prestação dos serviços.

É inegável que o Novo Código de Processo Civil de 2015 teve uma contribuição gigantesca na transição tecnológica jurídica brasileira com a implantação do processo eletrônico. Ademais, podem ser realizadas audiências através de videoconferência bem como notificações podem ser enviadas nos e-mails dos sujeitos do processo.

“Art. 193. Os atos processuais podem ser total ou parcialmente digitais, de forma a permitir que sejam produzidos, comunicados, armazenados e validados por meio eletrônico, na forma da lei. (CPC, 2015)”

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) desenvolveu o navegador do advogado para uso nos sistemas de peticionamento eletrônico. Logo o advogado pode utilizar um sistema que unifica todos os tribunais para facilitação das entradas de processos.

O advogado é um empreendedor que precisa se utilizar de técnicas de prospecção de clientes para mante-se em um mercado altamente competitivo. Dessa forma, as tecnologias são meios para alcance de nichos de clientes, além de ganhos em eficiência e organização.

Segundo Padilha (2017), a conquista de clientes está atrelada ao valor que o advogado possui, com isso os clientes vão o procurar para serem auxiliados, já na captação o advogado pratica uma abordagem diretamente com a intenção de persuadir o cliente para necessidade de contratação do seu trabalho.

Em grau acentuado de competição, os advogados lidam com barreiras legais no campo de marketing jurídico que é comedido. De acordo com o artigo 28 da lei 8.906/1994, o Código de Ética da OAB, diz que o advogado pode anunciar os seus serviços profissionais, individual ou coletivamente, com descrição e moderação, para finalidade exclusivamente informativa, vedada a divulgação em conjunto com outra atividade (CEOAB, 1994).

A roda da inovação digital não para de girar, novas tecnologias são criadas a todo o momento e mudanças abruptas acontecem na sociedade. Com isso, a inteligência artificial adquiriu um status inimaginável comparado com anos atrás. Notadamente, os clientes são bombardeados com informações a todo instante, logo, os tornam exigentes na busca de seus procuradores. Por conseguinte, o advogado que não se insere no meio digital ou que não tem afinidade com a tecnologia diante de um ambiente de concorrência tem probabilidade de perder tempo, dinheiro e logicamente clientes.

5. OS IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA DE CAMAÇARI/BA NO CUIDADO COM AS DEMANDAS DOS CLIENTES

Para responder o questionamento que é tema desta seção, realizamos uma pesquisa quantitativa com questionário com 5 perguntas respondidas por advogados de 30 escritórios de advocacia da cidade de Camaçari; a pesquisa foi realizada pessoalmente entre os dias 11 e 12 de dezembro de 2019.

Em relação à primeira pergunta: “o escritório utiliza tecnologias no escritório para atender as demandas dos clientes?”. 97% dos advogados responderam que SIM, que utilizam tecnologias para atender as demandas dos clientes; enquanto 3% disseram que NÃO.

No que se refere à segunda pergunta: “se sim, quais as tecnologias utilizadas para o atendimento?”, 16% dos advogados utilizam reuniões virtuais; 100% aderem a canais de atendimento online, como WhatsApp, Telegram e 3% usam “chatbots”.

No que tange à terceira pergunta: “quais as tecnologias utilizadas para gestão de dados, organização e/ou andamento dos processos?”, 23% fazem uso de Cloud Computing (nuvem de armazenamento); 60% trabalham com software jurídico (CPJ, Promad); 0% usa Big Data; 56% possuem agenda eletrônica; 3% usam HD externo; e 3% não optam por essas tecnologias supracitadas.

No que concerne à quarta pergunta: “como avalia o nível do escritório em relação à inserção tecnológica na advocacia, para corresponder às necessidades dos clientes?”, 26% avaliam como excelente; 56% como ótimo; 13% como bom; 3% como ruim, e; 0% como péssimo.

Na explanação da quinta pergunta, “com que frequência o escritório busca fazer a atualização dos dados referentes aos clientes?”. 63% atualizam constantemente; 10% mensalmente; 6% anualmente, e; 20% eventualmente.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após análise e discussão sobre os resultados da pesquisa, pode-se concluir que os escritórios de advocacia estão em fase de adaptação quanto à utilização das novas tecnologias. Observa-se que, enquanto ferramentas como o aplicativo de mensagens Whatsapp e Softwares Jurídicos em geral estão sendo bem explorados, outros instrumentos de comunicação como reuniões virtuais e “chatbots” não são, ou são pouco utilizadas.

Claramente se observa que os advogados estão passando a se preocupar mais com a utilização desses recursos tecnológicos a fim de captar, educar e informar os clientes quanto ao andamento processual.

Percebe-se também o crescimento do famoso “marketing jurídico” a fim de disseminar conhecimentos e informações referentes a mudanças legislativas, mudanças jurisprudenciais e, inclusive, para captação de prospectos.

Mais especificamente falando sobre o município de Camaçari, os profissionais do direito estão começando a se despertar e capacitar-se com o propósito de entender as mudanças tecnológicas que acontecem a cada momento para utilizá-las a favor da advocacia.

Dessa forma, conclui-se que, apesar de ser um movimento pequeno e restrito, a previsão para o direito é que cada vez mais ele se digitalize e virtualize; sendo assim, é imprescindível ao rábula do direito estar atento às novidades tecnológicas e às necessidades dos clientes e de prospectos, não somente com a intenção de captá-los, mas de dar uma prestação de serviço advocatício digno e eficaz.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAHIA, OAB. **Navegador do advogado bate recorde de acessos e visualizações em 2018.** Disponível em: <<http://googleweblight.com/i?u=http://www.oab-ba.org.br/noticia/navegador-do-advogado-bate-recorde-de-acessos-e-visualizacoes-em-2018&hl=pt-BR>>. Acesso em 20/01/2020.

BRASIL, Lei 13.105 de março de 2015. **Código de Processo Civil.** Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm> Acesso em 18/01/2020.

BRASIL, Lei nº 8.906, de março de 1994. **Código de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil.** Disponível em: <http://googleweblight.com/i?u=http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm&hl=pt-BR>. Acesso em 18/01/2020.

BRASIL, Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111419.htm>. Acesso em: 20/01/2020.

CÉSAR ASFOR ROCHA. Migalhas, 2019. **STJ e a revolução digital.** Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI311300,41046-Cesar+Asfor+Rocha+STJ+e+a+revolucao+digital>>. Acesso em: 20/01/2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Conselho Nacional de Justiça, 2020. **PJe 2020**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/processo-judicial-eletronico-pje/pje-2020/>>. Acesso em: 20/01/2020.

DICIO – **Dicionário Online de Português**, 2009. Dicionário virtual. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/tecnologia/>>. Acesso em: 20/01/2020.

DIVISÃO DE COMUNICAÇÃO DO CSJT. Justiça do Trabalho, 2019. **CSJT lança nova versão do PJe com inovações para simplificar o dia a dia dos usuários**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/pje/inicio/-/asset_publisher/eHI8/content/csjt-lanca-nova-versao-do-pje-com-inovacoes-para-simplificar-o-dia-a-dia-dos-usuarios?inheritRe>. Acesso em: 20/01/2020.

DOCUSIGN. Blog DocuSign, 2019. **7 tendências de tecnologia no setor jurídico para 2019**. Disponível em: <<https://www.docuSign.com.br/blog/7-tendencias-de-tecnologia-no-setor-juridico-para-2019/>>. Acesso em: 20/01/2020.

HAPNER, Paulo Afonso Manfredini. **O Estado Organizacional dos grandes escritórios de advocacia do Brasil: dois estudos do caso**. Dissertação (Mestrado em Gestão empresarial)-Escola Brasileira de Administração e de Empresa Pública da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2002.

HINO, Marcia Regina Marteloza Cassitas; CUNHA Maria Alexandra. **A tecnologia na prática dos escritórios de advocacia no Brasil**. *Proceedings of the Nineteenth Americas Conference on Information Systems, Chicago, Illinois, August 15-17, 2013*.

PEDROSO, Rafael Queiroz de Oliveira. **O APERFEIÇOAMENTO DA ADVOCACIA CAPACITADO PELO EMPREENDEDORISMO**. Monografia (Graduação em Direito). Centro Universitário São Lucas, Porto Velho, 2018.

SOUZA, Terezinha de Fátima Carvalho de ; REZENDE, Ana Paula de. **O impacto das novas tecnologias nos arquivos de processos jurídicos nos escritórios de advocacia**. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO

JURÍDICA, 2., 2010, Brasília. Anais...Brasília: 2010. 1 CD. Republicado em: Cadernos de Informação Jurídica, Brasília, v. 6, n. 1, p. 182 – 198, jan./ jun. 2019. Disponível em: <<http://www.cajur.com.br/>>.

SPERANDIO, Henrique Raimundo do Carmo. **Desafios da inteligência artificial para a profissão jurídica** / Sperandio, Henrique Raimundo do Carmo Sperandio. - 2018.

TECILLA, Maria Cristina. **Conhecimento e Inovação como ferramentas para a melhoria no desempenho dos escritórios de advocacia**. São Paulo, 2016.

Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020

TRABALHO INSALUBRE EM LAVOURA DO ABACAXI NO MUNICÍPIO DE ITABERABA (BA)

Autores¹

Adriana Gomes Lopes da Silva²

Evandro Cerqueira Barbosa³

Idelvan Andrada Rosa⁴

Vinícius Teixeira dos Santos⁵

Zenóbia Brito Mascarenhas de Paula Gomes⁶

RESUMO

O presente artigo trata dos problemas enfrentados pelos pequenos agricultores na lavoura do abacaxi em Itaberaba (BA), cujo “carro chefe” é o abacaxi Pérola. O plantio do abacaxi Pérola em Itaberaba começou há cerca de 40 anos, onde as condições climáticas são favoráveis por ter o clima semiárido quente. Só há cerca de 20 anos é que a produção em Itaberaba cresceu entrando para a posição de maior produtor da Bahia. O fungo *Fusarium guttiforme*, aquele que ataca os abacaxizeiros causando a doença Fusariose, popularmente chamada de *resinose* ou *gomose*, torna o fruto impróprio para o consumo. Se a fusariose não for controlada pode ocasionar a perda total da plantação. Na hora do plantio, há que se ter muito cuidado com as mudas para não estarem infectadas. Em uma lavoura tradicional, para combater a fusariose, o agricultor faz o uso de pesticidas, fungicidas, produtos tóxicos que prejudicam a saúde do trabalhador. Portanto, se faz necessário que o trabalhador faça uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para proteger a sua saúde e a sua vida. Mas na prática sabe-se que tanto o empregador quanto o lavrador não levam a sério o uso e a conservação destes equipamentos tornando o trabalho insalubre na lavoura do abacaxi. Nos casos de intoxicação aguda, os sintomas são de tontura, vômitos, náusea, desorientação, sudorese, dificuldade de respiração, salivação em excesso, diarreia, podendo levar ao coma ou a óbito. Os sintomas da intoxicação crônica são diagnosticados pelos distúrbios comportamentais, como, ansiedade, depressão, dor de cabeça, fadiga, irritabilidade, descontrole do sono e atenção. Este trabalho tem o objetivo de buscar informações para saber se é viável continuar produzindo e cultivando o abacaxi Pérola na região de Itaberaba. Os pesquisadores da Embrapa, mandioca e fruticultura, de Cruz das Almas (BA), estão fazendo estudos e experiências em Itaberaba e região.

Palavras-chave. Abacaxi. Pérola. Lavoura. Fusariose. Insalubridade.

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Direito do Trabalho, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIII, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Adriana Gomes Lopes da Silva - E-mail: drikaatalaiaateos@hotmail.com

³ Evandro Cerqueira Barbosa - E-mail: evanix1@hotmail.com

⁴ Idelvan Andrada Rosa - E-mail: idelvanmusic@hotmail.com

⁵ Vinícius Teixeira dos Santos - E-mail: vinimex@hotmail.com

⁶ Zenóbia Brito Mascarenhas de Paula Gomes - E-mail: zenobia@bol.com.br

RESUMÉN

Este artículo aborda los problemas que enfrentan los pequeños agricultores en el cultivo de piña en Itaberaba (BA), cuyo “buque insignia” es la piña perla. La plantación de la piña perla en Itaberaba comenzó hace unos 40 años, donde las condiciones climáticas son favorables debido al clima cálido semiárido. Hace solo unos 20 años que la producción en Itaberaba creció, convirtiéndose en el mayor productor de Bahía. El hongo gusiforme *Fusarium*, el que ataca a las piñas que causan la enfermedad de Fusariosis, popularmente llamada resinosis o gumosis que hace que la fruta no sea apta para el consumo. Si Fusariosis no se controla, puede causar la pérdida total de la plantación. Al plantar, se debe tener cuidado con las plántulas para evitar infectarse. En un cultivo tradicional para combatir la Fusariose el agricultor usa pesticidas, fungicidas, productos tóxicos que dañan la salud del trabajador. Por lo tanto, es necesario que el trabajador use el Equipo de Protección Personal (EPP) para proteger tu salud y tu vida. Pero en la práctica se sabe que ambos, el empleador como el agricultor, no toman en serio el uso y la conservación de este equipo, lo que hace que el trabajo no sea saludable en el cultivo de piña. El objetivo de este trabajo es buscar resultados para descubrir si es factible continuar produciendo y cultivando la piña perla, tradicional en la región de Itaberaba. En casos de intoxicación aguda, los síntomas son mareos, vómitos, náuseas, desorientación, sudoración, dificultad para respirar, salivación excesiva, diarrea que pueden conducir al coma o la muerte. Los síntomas de la intoxicación crónica se diagnostican mediante trastorno del comportamiento como ansiedad, depresión, dolor de cabeza, fatiga, irritabilidad, sueño incontrolado y atención. El objetivo de este trabajo es buscar información para descubrir si es factible continuar produciendo y cultivando la piña Perla en la región de Itaberaba. Los investigadores de Embrapa, yuca y fruta, de Cruz das Almas (BA), están haciendo estudios y experimentos en Itaberaba y la región.

Palabras claves: Piña. Perla. Cultivo. Fusariosis. Insalubre.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é buscar resultados para saber se é viável continuar produzindo e cultivando o abacaxi Pérola, tradicional na região de Itaberaba (BA), sabendo que esta espécie é propícia às doenças como a Fusariose. Com isso, se faz necessário o uso de fungicidas que torna o trabalho insalubre na lavoura do abacaxi, pondo em risco a saúde do trabalhador por não usar os equipamentos adequados.

Segundo o site da UnB, acredita-se que o abacaxi é nativo da América do Sul, da região onde hoje fica o Paraguai. Ele pode ter sido levado por toda a América do Sul, pelos povos guaranis, povos autóctones, por toda a região da América Central e do Caribe, muito antes da chegada dos povos europeus. Ao chegar à ilha de Guadalupe, no Novo Mundo, Cristóvão Colombo e sua tripulação foram presenteados com o abacaxi, como um gesto de boas-vindas. Naquela época, a fruta foi comparada ao fruto do pinheiro europeu, sendo assim chamada de “piña”, como até hoje é conhecida nos países que falam a língua espanhola.

Conforme o site citado no parágrafo anterior, o abacaxi é tido como um fruto exuberante, exótico, de fácil dispersão e cultivo. Ele ganhou o mundo, cruzando os mares para ficar na África, China, Java, Índia e nas Filipinas, locais estes, onde o abacaxi propagou-se com rapidez e facilidade, tendo sido bem aproveitado nos últimos cinco séculos.

Para o abacaxizeiro ser cultivado na Inglaterra, no século XVII, foi necessário usar de criatividade: foi preciso ser cultivado em estufas preparadas com temperaturas correspondentes às de países tropicais para que a planta pudesse crescer e dar frutos. Por ter uma coroa espinhenta, o abacaxi passou a ser chamado no feminino como a “rainha das frutas”. Ainda de acordo com o site da UnB, o abacaxi foi transformado em iguaria de reis e rainhas e oferecido como símbolo de gentileza e acolhimento aos convidados da nobreza nas cortes europeias.

O site da EMBRAPA, Mandioca e Fruticultura, Cruz das Almas – BA, 08 nov. 2016, informa que o plantio do abacaxi Pérola, no município de Itaberaba (BA), começou há cerca de 40 anos, onde as condições climáticas são favoráveis para o seu cultivo por apresentar clima semiárido quente, com chuvas de verão e, com período seco e bem definido de inverno. Plantado em pequenas áreas de terras com uma média inferior de três hectares nas quais se emprega mão de obra familiar e, na maioria das vezes sem financiamento. Somente há cerca de 20 anos é que a produção em Itaberaba cresceu entrando para a posição de maior produtor da Bahia.

A reportagem publicada pela EMBRAPA Acre, desde o século III a.C., que os inimigos naturais já eram conhecidos. Naquela época os chineses já utilizavam formigas predadoras para controlar as pragas em citros. Porém, o primeiro caso comprovado em controle biológico foi registrado nos Estados Unidos da América (EUA), na Califórnia, no ano de 1888, de uma joaninha, trazida da Austrália, para fazer o controle de uma praga por nome pulgão-branco-dos-citros.

A pesquisa da Embrapa Acre afirma que só depois de dois anos da liberação dos insetos predadores a praga estava controlada. Assim, houve um grande avanço nos estudos de controle biológico. No entanto, a partir de 1939, com a síntese do inseticida clorado DDT e dos pesticidas organofosforados, as pesquisas com os inseticidas químicos sintéticos e a sua utilização cresceram muito, e o mesmo não aconteceu com o controle biológico.

A partir de informações no site Seer Ufal, a falta de orientação do uso de agrotóxicos, a não leitura das bulas, a falta de uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), assim como o excesso de horas trabalhadas, mais de 40 horas semanais, faz com que se ponha em risco a saúde dos trabalhadores da lavoura de abacaxi, pois o trabalho é realizado de forma manual.

De que maneira o trabalho insalubre na lavoura do abacaxi, em Itaberaba, afeta a saúde dos trabalhadores?

O presente trabalho fez uso do método qualitativo e descritivo. Para a sua construção foi necessária a pesquisa empírica através de entrevistas com um pequeno produtor de abacaxi e com uma engenheira agrônoma da COOPAITA, pesquisa em fontes bibliográficas, artigos científicos disponibilizados em sites, revistas on-line e jornais eletrônicos.

A produção do abacaxi, fruto tão apreciado pela população de Itaberaba e importante para a subsistência do município e região, vive um momento de incertezas por causa da ameaça do fungo *Fusarium guttiforme* que vem destruindo as plantações. Dessa forma, faz-se necessário buscar soluções para sanar esse problema.

2. O ABACAXI

2.1. Características do abacaxi

O site da UnB, publicado em 22 jul. 2016, traz a informação de que o abacaxi não é uma fruta única: “é considerado uma reunião de uma ou duas centenas de pequenos frutos aglomerados em torno de um mesmo eixo central: cada ‘olho’ ou ‘escama’ da casca do abacaxi é um fruto que cresceu a partir de uma flor”. Juntos formam um grande corpo que é chamado de infrutescência, e, o seu topo tem a forma de uma coroa, daí conhecido no feminino como a “rainha das frutas.

Ainda de acordo com o site da UnB, o perfume que exala do fruto do abacaxi é forte e tem variados sabores: pode ser muito doce ou bastante ácido. A polpa é refrescante e cheia de caldo, própria para ser consumida ao natural, assim como pode fazer uso de uma grande variedade: doces (cristalizados ou em compotas), sucos, gelatinas, sorvetes, pudins, tortas, geleias, cremes, xaropes caseiros e industriais.

Com base no folheto informativo da COOPAITA, “o abacaxi é rico em fibras, vitaminas A, B1 e C. Favorece na redução dos níveis de colesterol, fortalece ossos, ajuda no tratamento de doenças respiratórias, ótimo anti-inflamatório”. [...]

Além de todos os benefícios para a nossa saúde, o fruto do abacaxizeiro é muito usado na decoração de ambientes festivos.

2.2. Produção do abacaxi

No Brasil, em 2010, o município de Itaberaba foi considerado um dos maiores produtores de abacaxi, ficando na segunda posição, com uma produção de 82,5 milhões de frutos, perdendo para o município de Floresta do Araguaia (PA), com 192,5 milhões de frutos. E, na Bahia, de 2001 a 2013, o município de Itaberaba liderou a primeira posição como produtor de abacaxi, ficando atrás do município de Umburanas que liderou a produção de 2014 a 2015, segundo dados do IBGE.

Conforme Marjorie Moura, À TARDE, online, 22/11/2014, informa que o município de Itaberaba se destaca na produção do abacaxi. Com o trabalho cooperativado e com o uso moderno de produção e comercialização, a vida dos habitantes do município mudou muito ao mesmo tempo em que a produção do município de Coração de Maria, região de Feira de Santana (BA), decaiu na década de 90.

A Engenheira agrônoma, Evanéia da S. M. Carvalho, da Cooperativa dos Produtores de Abacaxi de Itaberaba (COOPAITA) disse que “o município de Coração de Maria parou de produzir e cultivar o abacaxi por causa da fusariose”.

O Jornal O Paraguaçu [2018], noticiou que o abacaxi Pérola detém 87% por cento de participação no mercado brasileiro e, O Jornal Entreposto, em 12 abril 2019, publicou que o Brasil produziu cerca de 1,8 bilhões de abacaxis ao ano, sendo o segundo maior produtor mundial ficando atrás apenas da Tailândia.

Os dados da Embrapa mostram que no Brasil, especificamente na região Nordeste que é tida como a maior produtora de abacaxi, 37,1% do total da sua produção comercial é da variedade Pérola, Smooth Cayenne e Jupi.

Estudos da Embrapa, Mandioca e Fruticultura, Cruz das Almas (BA), consideram que cerca de 30 a 40% da produção de abacaxi é perdida por causa da fusariose, também chamada de resinose ou gomose. Causada pelo fungo *Fusarium guttiforme*, que torna o fruto impróprio para o consumo e, que se não for controlada, pode levar a perda total da plantação. A fusariose tem nas mudas contaminadas uma das principais vias de contágio (Jornal O Paraguaçu, 05 nov. 2018).

2.3. Agrotóxicos na lavoura

Segundo a Embrapa Acre, visando o melhoramento e aperfeiçoamento da produção agrícola, por um mercado exigente, por produtos maiores e melhores, rotineiramente, a utilização dos agrotóxicos pelos trabalhadores rurais se tornou comum, mas nem tão comum é a preocupação com a sua própria saúde e bem-estar, sendo expostos por tanto tempo a produtos altamente corrosivos podendo ocasionar problemas de curto, médio e longo prazo, além de necessária a utilização de produtos mais fortes devido à resistência das pragas agrícolas aos pesticidas.

Ainda de acordo com a Embrapa Acre, com o uso indiscriminado dos produtos químicos, logo começaram a aparecer problemas relacionados à resistência de pragas aos inseticidas; destruição de inimigos naturais, com ressurgência de pragas e aparecimento de novas pragas até então de importância secundária; intoxicação de homens e animais e poluição do meio ambiente.

O agrotóxico entra em contato com o solo através da pulverização das plantas, que através da chuva e de água irrigada permite esse contato, assim o solo contaminado, como afirma Julliane Crispiniano dos Santos, facilita o procedimento de lixiviação da água, ou seja, com a “erosão dos solos, contamina os lençóis freáticos subterrâneos, podendo ocorrer superficialmente devido à intercomunicação dos sistemas hídricos, chegando até a local distante da aplicação dos agrotóxicos” (VIEGA et. al., 2006).

2.4. Trabalho insalubre

Segundo Santos, o uso de substâncias tóxicas na plantação do abacaxi prejudica o solo, o consumidor final e a saúde do trabalhador tornando o trabalho insalubre. O Art. 189, da CLT, considera insalubres as atividades ou operações 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 Norma Regulamentadora 15 (NR-15) define como trabalho insalubre aqueles que podem gerar “danos à saúde do trabalhador, durante sua vida laboral”. Persistindo a insalubridade os empregadores deverão pagar um adicional ao salário dos empregados que foram expostos.

Lorena Cabral afirma que outro problema com os agrotóxicos é o destino que o agricultor dará as embalagens com borras. Está prevista na Lei 9.974 de 6 de junho de 2000 (alteração da Lei

7.802/89), que obriga os usuários a devolverem as embalagens aos estabelecimentos comerciais e também responsabiliza as empresas produtoras e comercializadoras a recolherem e destinarem adequadamente estas embalagens. Está comprovado que por ano são comercializados cerca de 130 milhões de unidades de embalagens de agrotóxicos, mas somente 10 a 20% são recolhidas e destinadas adequadamente.

As substâncias tóxicas vêm sendo usadas de maneira descontrolada no Brasil tornando-o conhecido como o país que mais usa agrotóxicos nas lavouras. Levando em consideração que quando aplicado os agroquímicos o agricultor deve ter o cuidado de não colher os frutos antes do tempo de carência. Esse período de aplicação até a colheita deve ser observado no rótulo do produto aplicado, para que os frutos colhidos não venham para mesa do consumidor com resíduos. O uso prolongado e sem fiscalização pode causar várias doenças e até levar à morte: “Nos casos de intoxicação aguda, os sintomas são de tontura, vômitos, náusea, desorientação, sudorese, dificuldade de respiração, salivação em excesso, diarreia, podendo levar ao coma ou a óbito (SANTOS, p. 23).

O site Ecycle mostra que todas essas doenças podem ser evitadas se o produtor usar os agrotóxicos de maneira correta no tempo certo. Além disso, tem as opções de uso de produtos químicos ecologicamente menos impactantes como os biopesticidas um produto menos tóxico para o meio ambiente. De acordo com a Agência de Proteção Ambiental dos EUA (EPA), “recebem essa classificação quaisquer produtos feitos a partir de microrganismos, substâncias naturais ou derivados de plantas geneticamente modificadas que façam controle de pragas”.

2.5.Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)

O pequeno produtor de abacaxi em Itaberaba, B. M. Bastos, diz que a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) é importante para dar segurança ao trabalhador, tais como: óculos, máscara, luvas, botas, meias, chapéu, para se proteger do sol, camisas de mangas compridas e calça de materiais impermeáveis são equipamentos que ajudam a preservar a saúde e a proteção do trabalhador, mas que na prática, esses equipamentos não são usados como deveriam. Bastos enfatiza que ele próprio não faz uso com frequência da máscara e da roupa impermeável, por achar muito incômodo por causa do calor.

Bastos conclui que a melhor época para o plantio do abacaxizeiro em Itaberaba é no início da estação chuvosa, que vai de novembro a março: “o abacaxizeiro não suporta o clima muito frio por adoecer o fruto. Quanto mais frio, mais veneno se usa na flor, portanto, a temperatura ideal é de 22° a 32° C”.

A reportagem veiculada no site da ITA WORLD, intitulada: “*Sem controle, veneno é ameaça a trabalhadores rurais no abacaxi de Itaberaba*”, traz um alerta aos trabalhadores pelos riscos que correm por não usarem as roupas e os equipamentos adequados para o preparo e o manuseio dos agrotóxicos na lavoura do abacaxi em Itaberaba. O curioso é que não há uma fiscalização por parte de um órgão do governo na esfera federal, estadual e nem na esfera municipal.

O Ministério do Trabalho, em sua Norma Regulamentadora N°6, NR-6, considera Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo produto, de uso individual usado pelo trabalhador, com a finalidade de evitar os riscos suscetíveis que possam ameaçar a sua segurança e a sua saúde no trabalho. De acordo com a CLT, Art. 166, a empresa tem obrigação em fornecer aos seus

empregados de maneira gratuita, os equipamentos de proteção individual adequados ao risco e, esses equipamentos devem estar em perfeito estado de conservação e de funcionamento. O EPI deve ser fornecido pelo empregador, além disso, o seu uso deve ser fiscalizado, até para dispensar o empregador do pagamento do adicional de insalubridade (Meirelles, L. A., Veiga, M. M., & Duarte, F. 2016).

Segundo Avelino (2016), o despreparo dos funcionários, aliado a falta de suporte, treinamento e informação por parte dos patrões é uma variante que gera riscos altíssimos que poderiam ser evitadas com ações simples. Utilizando roupas improvisadas e sem nenhuma proteção, os funcionários manejam as substâncias tóxicas e correm perigo também nas plantações pela existência de animais peçonhentos como cobras, escorpiões, que lá se abrigam.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O técnico titular da Embrapa Mandioca e Fruticultura de Cruz das Almas, representado por seu pesquisador Davi Junghans realizou na área da Cooperativa dos Produtores do Abacaxi de Itaberaba – COOPAITA, os testes de uma nova variedade de abacaxi que apresenta alto índice de resistência a principal ameaça da cultura pelo fungo *Fusarium guttiiforme*. Para JUNGHANS, “o uso de variedades resistentes de abacaxi constitui a medida de controle mais eficiente contra a fusariose, além de ser ambientalmente correta, pois tem a vantagem de eliminar o uso de fungicidas para controle do *Fusarium*” (Jornal O Paraguaçu).

No município de Itaberaba, agricultores familiares da COOPAITA já fazem o plantio experimental de mudas da variedade selecionada pelo projeto de pesquisa, na condição de plantio de sequeiro e na condição de plantio irrigado, às margens do Rio Paraguaçu, no município de Boa Vista do Tupim, chamado de Híbrido, 344. Além deste híbrido, há mais três resistentes à fusariose sendo testados em campo, entrando no segundo ciclo de teste, que corresponde a 18 meses, que vai do plantio à colheita. São eles: Híbridos: 66, 61 e 08 (CARVALHO, 2020).

Carvalho explica que híbridas são as plantas que ainda não foram registradas junto ao Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento (MAPA). Só após o registro, o Híbrido recebe nomenclatura e torna-se variedade. Desses quatro híbridos resistentes à Fusariose, um ou dois apresentam características satisfatórias para que os mesmos se tornem uma variedade comercial.

Ainda de acordo com Carvalho, para a diminuição do uso de defensivos agrícolas, pesquisadores da Embrapa Mandioca e Fruticultura de Cruz das Almas estão com um campo experimental em Lençóis (BA), na Chapada Diamantina, onde desenvolvem o cultivo de abacaxi orgânico, na perspectiva de obter bons resultados de produção sem o uso de fungicidas e inseticidas.

Para atender a necessidade de suprir um mercado consumidor exigente, se fez necessário melhorar a qualidade do fruto do abacaxizeiro plantado no município de Itaberaba e região. A fusariose é uma ameaça constante à variedade Pérola apesar de ser a que mais se planta no município de Itaberaba e região. Os pesquisadores da Embrapa, em seus campos de experimentação estão trabalhando buscando resultados positivos de uma variedade de abacaxi que seja resistente as pragas e doenças, diminuindo assim, os custos de produção, melhoria na preservação do meio ambiente e o bem estar do produtor e trabalhador na lavoura do abacaxi.

Grupo Saúde e Vida. A importância do uso de EPI Disponível em: < <https://www.saudeevida.com.br/importancia-do-uso-de-epi/> > . Acesso em: 04 fev. 2020, às 13h50min.

Jornal Entreposto. Brasil é o segundo maior produtor de abacaxi do mundo. Disponível em: < <https://jornalentreposto.com.br/noticias/3359-brasil-e-o-segundo-maior-produtor-de-abacaxi-do-mundo> > . Acesso em: 11 fev. 2020, às 21h48min.

Jornal O Paraguaçu. EMBRAPA realiza em Itaberaba testes com uma variedade do abacaxi resistente a Fusariose. Disponível em: < <http://www.sistematicaeb.org.br/noticias/detalhe/noticia/embrapa-realiza-em-itaberaba-testes-com-uma-variedade-do-abacaxi-resistente-a-fusariose/> > . Acesso em: 05 fev. 2020, às 11h45min.

Jusbrasil. Art. 166 consolidação das leis do trabalho - decreto lei 5452/43. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10747144/artigo-166-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> > . Acesso em 19 fev 2020, às 20h41min.

Meirelles, L. A., Veiga, M. M., & Duarte, F. (2016). A contaminação por agrotóxicos e o uso de EPI: análise de aspectos legais e de projeto. *Laboreal*, 12, (2), 75-82. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxii0216lam> > . Acesso em: 09 fev. 2020, às 19h45min.

MTE. NR-31. Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e aquicultura Disponível em: < https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-31.pdf > . Acesso em: 17 fev. 2020, às 21h16min.

MTE. NR-6. Equipamento de Proteção Individual – EPI. Disponível em: < https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-06.pdf > . Acesso em: 04 fev. 2020, às 15h.

REVISTA ECYCLE. Biopesticidas podem ser boa alternativa ao uso de agrotóxicos.

REVISTA INGI (2019) Vol.3, n.2, p.320-332. Abr/Mai/Jun. Disponível: < <http://ingi.api.org.br/index.php/INGI/article/view/48> > . Acesso em: 16 fev. 2020, às 10h28min. Revista Itaworld. Sem controle, veneno é ameaça a trabalhadores rurais no abacaxi de itaberaba. Disponível em: < <http://www.itaworld.com.br/2019/08/veneno-e-ameaca-trabalhadores.html> > acesso em: 02 fev. 2020, às 23h38min.

RIBEIRO, Leandro alves. Levantamento sobre a saúde do trabalhador rural nas lavouras de abacaxi do município floresta do araguaia – PA. In Revista Craibeiras de Agroecologia. Disponível em: < <http://www.seer.ufal.br/index.php/era/article/view/5015> > . acesso em: 30 jan. 2020, às 16h33min.

SANTOS, Julliane Crispiniano dos. O Uso do Agrotóxico: O Caso do Cultivo de Abacaxino Município de Sapé PB. Monografia. João Pessoa–PB. Setembro/2013.

UNB. Agência da Universidade de Brasília. A História do Abacaxi Disponível em: < <http://web.unb.br/2016-07-22-12-22-22> > . Acesso em: 09 jan.2020, às 20h37min.

VEIGA, M. M.; SILVA, D. M.; VEIGA, L. B. E.; FARIA, M. V. C. Análise da contaminação dos sistemas hídricos por agrotóxicos numa pequena comunidade rural do Sudeste do Brasil. Caderno de Saúde Pública. vol.22 nº.11 Rio de Janeiro, Nov/2006.

WIKIPÉDIA. Ilha de Guadalupe. Disponível em: <
https://pt.wikipedia.org/wiki/Ilha_de_Guadalupe> . Acesso em: 10 jan. 2020, à 00h30min.

Artigo submetido em: Março/2020
Publicação em Junho/2020

DESCRIPCIÓN DE UN PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA EN EL TRABAJO EN UNA EMPRESA DE ALIMENTOS

Ingrid Julieth González Cardozo¹
Martha Isabel Riaño Casallas²

RESUMÉN

Los programas dirigidos a combatir la inactividad física en los lugares de trabajo pretenden prevenir, controlar y disminuir los efectos negativos en la salud siendo la principal causa de ausentismo de los trabajadores, estimulando reacciones positivas a nivel cardiopulmonar y musculo esquelético, además de aumentar el bienestar y rendimiento en el trabajo. Se hace necesario optar por un programa que incluya el principio de individualidad sin desconocer las etapas de adherencia al ejercicio.

La presente investigación realiza una descripción de un programa de actividad física en una empresa de alimentos, con una metodología observacional-longitudinal de tipo retrospectivo de antes-después, con variables de IMC - Índice de Masa Corporal, porcentaje graso y fuerza de resistencia en abdomen, brazos y piernas; el análisis se realizó por medio de frecuencias absolutas y diagramas de cajas; Se reportaron un total de 262 individuos, de los cuales 59 cuentan únicamente con valoraciones de ingreso; predominando los hombres con 218, adicionalmente se obtienen 14 categorías de asistencia.

El programa cuenta con un fisioterapia encargado de valorar y acompañar el entrenamiento con una práctica prescrita y adecuada por medio de actividades personalizadas y grupales, el gimnasio se encuentra dentro de las instalaciones de la empresa, además presenta un horario de 8-4 horas durante el seguimiento de más de 3 años de estudio; el principal hallazgo es que a partir del primer mes se empiezan a ver cambios significativos respecto al IMC y porcentaje graso, para la mejora de la fuerza muscular desde el segundo mes; por último, se encontró que el ejercicio no se refleja instantáneamente y en todas las categorías de asistencia exceptuando solo valoraciones existen cambios positivos. Para próximos estudios es indispensable brindar información de impacto en salud para el trabajador y la empresa por medio de un estudio económico.

PALABRAS CLAVES: Ejercicio, Salud Ocupacional, Kinesiología, Examen Físico, Promoción de la Salud, Entrenamiento por intervalos de alta-Intensidad (MeSH)

RESUMO

Programas voltados ao combate à inatividade física no ambiente de trabalho possuem como objetivo prevenir, controlar e reduzir os efeitos negativos à saúde, sendo a principal causa de absenteísmo dos trabalhadores, estimulando reações positivas a nível cardiopulmonar e musculoesquelético, além de aumentar o bem-estar e desempenho no trabalho. É necessário

¹ Fisioterapeuta Universidad Nacional de Colombia. Candidata a Magíster en Salud y Seguridad en el trabajo. E-mail: ijgonzalezc@unal.edu.co

² Administradora de empresas Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Salud Ocupacional, Magíster en Salud y Seguridad en el trabajo. Doctora en Ciencias Económicas. E-mail: mirianoc@unal.edu.co

optar por um programa que inclua o princípio da individualidade sem desconsiderar as etapas de adesão ao exercício.

O presente estudo realiza uma descrição de um programa de atividade física em uma empresa de alimentos, com uma metodologia observacional-longitudinal do tipo retrospectivo do antes e depois, com variáveis de IMC (Índice de Massa Corporal), percentual de gordura e força de resistência no abdômen, braços e pernas. A análise foi realizada por meio de frequências absolutas e diagramas de caixas. Foram reportados 262 indivíduos no total, destes 59 possuem apenas avaliações de ingresso. No montante, 218 são homens e foram obtidas adicionalmente 14 categorias de assistência.

O programa conta com uma fisioterapeuta encarregada de avaliar e acompanhar o treinamento com uma prática prescrita e adequada por meio de atividades personalizadas e em grupo. A academia está localizada dentro das instalações da empresa e apresenta um horário de 8 a 4 horas durante o seguimento de mais de 3 anos de estudo. A principal descoberta é que, a partir do primeiro mês, começam a ser observadas mudanças significativas no IMC e no percentual de gordura, para a melhora da força muscular desde o segundo mês. Por fim, verificou-se que o exercício não se reflete instantaneamente e em todas as categorias de assistência, exceto apenas nas avaliações, ocorrem mudanças positivas. Para estudos futuros, será fundamental fornecer informações sobre o impacto na saúde do trabalhador e da empresa por meio de um estudo econômico.

PALAVRAS-CHAVES: Exercício; Saúde Ocupacional; Kinesiologia; Exame Físico; Incentivo à saúde; Treinamento por intervalos de alta intensidade (MeSH).

1. INTRODUÇÃO

La inactividad física es el principal factor de riesgo de morbilidad y mortalidad según la OMS (Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), además este factor aumenta el gasto en atención médica y el ausentismo de los empleados. El ejercicio juega un papel muy importante en el tratamiento, promoción y prevención de los estilos sedentarios, el Colegio Americano de Medicina Deportiva de los EE.UU (ATLANTIS, CHOW, KIRBY, & SINGH , 2015) ha recomendado que las personas con sobrepeso y obesidad realicen ejercicio aeróbico de al menos 150 minutos por semana y debe incrementarse de 200 a 300 minutos por semana, pero es muy poco probable que los encargados de formular políticas y los profesionales en salud y seguridad en el trabajo destinen tiempo en los entornos laborales; no obstante los lugares de trabajo presenta amplias oportunidades para llegar a un gran número de población trabajadora y para ello los programas deben ofrecer una prescripción de dosis específicas de ejercicio supervisado, que incluya un diseño adecuado.

La actividad física es vital para la salud del cuerpo y la mente, está genera los siguientes beneficios; en la función cardiorrespiratoria aumenta el consumo de oxígeno, mejora la ventilación, presión arterial y bajo ritmo cardiaco para intensidades submaxilares, mayor umbral

en acumulación de lactato en sangre, aumento de los niveles séricos de colesterol lipoproteico de alta densidad y menores niveles séricos de triglicéridos, reducción de porcentaje en grasa, grasa intraabdominal, de insulina y mejor tolerancia a la glucosa; además de otros beneficios como menos ansiedad y depresión; sentimientos de bienestar; mejor rendimiento en el trabajo, actividades de entrenamiento y deportes (CASTRILLÓN, LUQUE, & PONCE DE LEÓN, 2009).

De acuerdo con lo anterior la relevancia de la adherencia al ejercicio es importante para que los trabajadores incorporen el ejercicio en una práctica motivadora, para ello se debe mejorar la satisfacción personal y llegar a los intereses propios de la persona, el modelo de Di Clemente y Prochaska (PROCHASKA & DI CLEMENTE , 1982) fue desarrollado inicialmente para que los fumadores dejaran el cigarrillo, pero hoy en día se utiliza para generar adhesión en los programas de actividad física; este describe un modelo de estilo de vida activa que prevé una progresión del comportamiento a través de etapas que son: la pre-expectativa es la intención de realizar ejercicio; expectativa que hace referencia a las personas que empiezan a hacer ejercicio y quieren un cambio, esto ocurre en los primeros 6 meses; preparación, es cuando las personas empiezan a destinar un tiempo en su agenda para realizar ejercicio; acción es cuando las personas se dan cuenta de su beneficio y la empiezan a practicar en diferentes escenarios y por último, el mantenimiento que es la etapa más importante, porque es en esta etapa es donde la persona tiene menor probabilidad de volver a la vida sedentaria (COHEN, 1985). La recaída en las etapas de expectativa y preparación descritas anteriormente son recurrentes, es por esto que la influencia de los factores personales y el ambiente son característicos e importantes para desarrollar el programa en modo dinámico y no estático, y generar mayor adherencia; estas etapas no siempre presentan un movimiento lineal, sino que puede suceder de forma cíclica, ya que cada persona tendrá varios comportamientos antes de llegar a su objetivo. El principio de individualidad permite elegir un programa específico de actividad física para cada trabajador y una vez implementado, el individuo tendrá que decidir si continúa o no con el programa elegido (MARCUS, SELBY, NLAURA, & ROSSI, 1990). El reto fundamental está en conocer el proceso de iniciación, adopción y mantenimiento de la práctica del ejercicio, con el objetivo de desarrollar el programa con éxito (57). A partir de lo anterior el presente artículo tiene como objetivo realizar una descripción de un programa de actividad física en el trabajo en una empresa de alimentos con un estudio observacional – longitudinal de tipo retrospectivo de antes-después de un programa de actividad física en el lugar de trabajo.

2.METODOLOGÍA

Se realizó un análisis descriptivo con un estudio observacional porque el investigador solo es un observador y descriptor de lo que ocurre en el programa, pero no interviene en la práctica y protocolos habituales planteados por la empresa que maneja el gimnasio. Longitudinal debido a que se recopilan datos de la misma población repetidamente durante un periodo prolongado de tiempo, de tipo retrospectivo ya que el estudio se centrará en hechos pasados, serie de casos porque contiene información de la intervención y datos demográficos y personales patológicos de los participantes del estudio de antes y después, la población participante son trabajadores vinculados y temporales de la empresa de alimentos con sede en Bogotá, con una muestra no probabilística (58).

Se generaron unos criterios de inclusión y exclusión que se describen a continuación.

2.1.Criterios de inclusión:

- Haber participado en el programa de actividad física laboral entre enero de 2016 a mayo de 2019
- Manifestar voluntariamente su participación en el estudio
- Tener valoración física realizada por el gimnasio de la empresa
- Tener datos de sexo, edad, antecedentes patológicos, cargo y área de dependencia peso, talla, porcentaje graso y/o fuerza de resistencia inicial opcional final

2.2. Criterios de exclusión:

- Personas que tengan únicamente valoraciones de pruebas específicas osteomusculares y/o neurológicas

Se detalla los horarios de atención del gimnasio, características de la población participante como cargos y áreas de dependencia; actividades deportivas que se realizan en el gimnasio supervisadas y dirigidas por personal profesional en fisioterapia.

Para la recolección de información se diseñaron y elaboraron bases de datos en Excel digitalizando las asistencias y valoraciones que se encontraron en el archivo desde enero de 2016 a mayo de 2019, tomando datos de sexo, edad, antecedentes patológicas, cargos, área de dependencia y como variables el IMC (Índice de masa corporal), porcentaje graso y pruebas de resistencia de abdomen, brazos y piernas ya que estas variables son estandarizadas y evaluadas con un único método, teniendo en cuenta individuos que presentan solo valoraciones en un

tiempo uno, revaloración en un tiempo dos y si cuentan con revaloraciones en un tiempo tres se trabajó con un $n=262$.

El análisis se realiza por medio de diagrama de cajas para explorar las diferencias y analizar el comportamiento a través del tiempo tomando dos momentos, valoraciones iniciales y finales, se relaciona asistencia y valoraciones para determinar categorías de asistencia.

Para el análisis estadístico se realiza por medio de inferencia estadística con pruebas no paramétricas, y los datos fueron sistematizados en el programa R versión 3.5.1 (R CORE TEAM, 2018)³. La descripción de las variables fue de tipo cuantitativo con las medias y frecuencias absolutas obtenidas de los datos, las pruebas estadísticas se evaluaron a un nivel de significancia estadística de 0,05.

3. RESULTADOS

La empresa de alimentos se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C cuenta con un gimnasio dentro de sus instalaciones; el gimnasio presentaba un horario de servicio a los trabajadores de lunes a viernes fragmentado de la siguiente forma de 6 a.m. a 8 a.m., de 12:00 m. a 2:00 p.m. y de 2:30 p.m. a 7:00 p.m., para un total de 8 horas y media diarias en el periodo comprendido desde 2016 a julio de 2017, por las dinámicas de la empresa el horario se redujo a 4 horas diarias de lunes a viernes, con un horario de 12:00 m. a 2:00 p.m. y de 2:30 p.m. a 4:30 p.m. desde agosto de 2017 a mayo de 2019.

Las personas de áreas administrativas con turno de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. que trabajen de lunes a viernes y por políticas de la empresa pueden asistir durante la jornada laboral al gimnasio en el horario de 12:00 m. a 1:00 p.m., y el personal de las áreas operativas que presentan turnos rotativos y fijos de lunes a sábado, ya sea 6:00 a.m. a 2:00 p.m. o 2:00 p.m. a 10:00 p.m. pueden asistir fuera del horario laboral.

El gimnasio es administrado por la empresa contratista Fitness and Health; la persona a cargo es profesional con título de fisioterapia, desarrolla actividades de evaluaciones físicas y acompañamiento personalizado permanente a los asistentes; para conocer las condiciones

³ R Core Team (2018). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for statistical computing, Vienna, Austria. URL [https:// www.R-Project.org/](https://www.R-Project.org/)

iniciales de la población realiza una valoración que contiene información personal patológica, medidas antropométricas y pruebas físicas, de allí genera un plan de tratamiento para mejorar sus condiciones físicas y de salud relacionas principalmente con enfermedades cardiovasculares y desordenes musculoesqueléticos. A fin de llevar una práctica sana y adecuada el fisioterapeuta enseña la postura adecuada para realizar los ejercicios con una progresión de pesas acompañada de las etapas de estiramiento inicial, calentamiento, fortalecimiento y estiramiento final, adicionalmente los viernes se realizan actividades como crossfit, tae Bo, pilates, yoga y acroyoga.

Se tiene en total n=262 individuos participantes del estudio, 59 personas cuentan únicamente con la valoración inicial; la población de estudio está formada en su mayoría por hombres con edades entre los 20 y 33 años aproximadamente, pero también se tiene participación de personas mayores de 47 años que asisten al gimnasio. Así mismo, 126 individuos (62,07%) se encuentra en el grupo más joven, mientas que solo 17 (8,42%) son mayores de 47 años (Tabla 1-1)

Tabla 1-1. *Frecuencias absolutas de los 203 participantes del estudio desagregados por sexo y edad, sin tener en cuenta los individuos de solo valoraciones.*

Sexo	Edad			Total
	20 a 33.7	33.8 a 47.3	47.4 a 61	
Femenino	27	9	4	40
Masculino	99	51	13	163
Total	126	60	17	203

De las asistencias se puede inferir que la mayoría de individuos asistieron al gimnasio 1 semana, menos de 1 mes y 1 mes, es por ello que la asistencia de 2 meses hasta 2 años se ve influenciada por unos pocos individuos (Tabla 1-2).

Tabla 1-2. *Frecuencias absolutas por valoraciones y tiempo de asistencia de los 262 individuos*

Asistencia	Valoración (%)
Solo valoraciones	59 (22,52)
1 semana	73 (27,86)
Menos 1 mes	52 (19,85)
1 mes	29 (11,07)
2 meses	12 (4,58)
3 meses	8 (3,05)
4 meses	8 (3,05)
5 meses	5 (1,91)
6 meses	2 (0,76)
7 meses	1 (0,38)
8 meses	2 (0,76)
1 año	5 (1,91)

1 año y medio	4 (1,53)
2 años	2 (0,76)

En la Tabla 1-3 se describen las frecuencias absolutas de los 262 individuos participantes en el programa de actividad física en donde se contempla que las áreas con mayor número de personas son producción y logística con un 60,31%, esto se explica debido a que son las áreas operativas de la empresa, en otras palabras, son los individuos que transforman la materia prima en el producto final y preparan el pedido para distribución en los puntos de venta del país; seguida de mantenimiento, abastecimiento, calidad y mejora continua con un 31,30% encargándose del buen funcionamiento de la maquinaria y equipos; recepción, almacenamiento y alistamiento para la transformación de materias primas; estándares mínimos y protocolos de producción y administración de la información respectivamente; por último un porcentaje de 8,40 que hace referencia a otras áreas administrativas y de desarrollo de nuevos productos e inocuidad⁴.

Tabla 1-3. Frecuencias absolutas de áreas laborales de los 262 individuos

Área	Número de personas (%)
Abastecimiento	23 (8,78)
Calidad	17 (6,49)
Talento Humano	1 (0,38)
Informática	1 (0,38)
Logística	65 (24,81)
Mantenimiento	26 (9,92)
Punto de venta	1 (0,38)
Planeación	5 (1,91)
Producción	93 (33,50)
Mejora Continua	16 (6,11)
Cadena de suministro	5 (1,91)
Ingeniería de Procesos	9 (3,44)
Total	262

Adicionalmente se encuentran descritas las frecuencias absolutas de cargos laborales de los 262 individuos contando con un 60,31% (158 sujetos participantes) que pertenece a los cargos operativos, como característica fundamental de este grupo es el tipo de contrato porque en su gran mayoría son contratados a 1 año por empresas de outsourcing⁵ con un 38,93%; caso

⁴ Control de riesgos asociados a los productos alimenticios

⁵ Tercerización de la contratación del trabajo

contrario a los grupos de técnicos de mantenimiento y auxiliares de información que cuentan con mayor porcentaje de personal vinculado, del mismo modo que el resto de grupos de cargos.

Tabla 1-4. Frecuencias absolutas de cargos laborales y tipo de vinculación de los 262 individuos

Cargos	Nº de Trabajadores (%)	Trabajadores Vinculados (%)	Trabajadores Temporales (%)
Analista	9 (3,44)	7 (2,67)	2 (0,76)
Auxiliar Administrativo	2 (0,76)	2 (0,76)	-
Auxiliar de Calidad	11 (4,20)	9 (3,44)	2 (0,76)
Auxiliar de Gestión Archivo	2 (0,76)	2 (0,76)	-
Auxiliar de Información	22 (8,40)	19 (7,25)	3 (1,15)
Auxiliar de parador planta	1 (0,38)	1 (0,38)	-
Auxiliar Ingeniería de Procesos	3 (1,15)	3 (1,15)	-
Coordinador	9 (3,44)	7 (2,67)	2 (0,76)
Jefe	11 (4,20)	11 (4,20)	-
Montacarguista	2 (0,76)	2 (0,76)	-
Operario de Producción	158 (60,31)	56 (21,37)	102 (38,93)
Practicante	13 (4,96)	-	13 (4,96)
Técnico de mantenimiento	19 (7,25)	14 (5,34)	5 (1,91)
Total	262 (100)	133 (50,76)	129 (49,24)

Además, en la tabla 1-5 se detalla las características patologías de la población autoreportadas en las valoraciones realizadas por *Fitness and Health*, en donde se manifiesta que la mayoría de los individuos tanto femenina como masculina no cuentan con alteraciones, seguida de patologías musculoesqueléticas; para el caso de los hombres las categorías de alteraciones cardiopulmonares y respiratorias serían las siguientes en la lista y para las mujeres las patologías cardiopulmonares y la combinación de las musculoesqueléticas y cardiopulmonares. En frecuencias más bajas se encuentran el resto de categorías individuales y combinadas, tan solo 2 hombres presentan o presentaron cáncer de origen común.

Tabla 1-5. Frecuencias absolutas de enfermedades autoreportada por los 262 individuos.

Descripción Patología	Mujeres	Hombres
Sin presencia de patología	25 (9,54)	93 (35,50)
Patología Musculoesquelética	10 (3,82)	86 (32,82)
Patología Cardiopulmonar	3 (1,15)	13 (4,96)
Patología Respiratoria	1 (0,38)	10 (3,82)
Patología Neurológica	1 (0,38)	2 (0,76)

Cáncer de Origen Común	-	2 (0,76)
Patología Musculoesquelética y Cardiopulmonar	3 (1,15)	6 (2,29)
Patología Musculoesquelética y Respiratoria	-	5 (1,91)
Patología Musculoesquelética, Cardiopulmonar y Neurológica	-	1 (0,38)
Patología Musculoesquelética, Cardiopulmonar y Respiratoria	1 (0,38)	-
Total	44	218

Las valoraciones iniciales de la población trabajadora se caracterizan por presentar medias de IMC con calificación normal indicando que existe un equilibrio entre la relación de estatura y peso, respecto a porcentaje graso las mujeres presentan una calificación moderada y los hombres bueno, siendo las primeras las que presentan mayor componente graso respecto a la masa muscular; la fuerza de resistencia presenta igual puntuación en abdomen y piernas con calificaciones muy inferiores de malo y pobre respectivamente pero para brazos en mujeres se tiene una apreciación bueno y para hombres de regular señalando que las mujeres presentan más fuerza en brazos que los hombres (Tabla 1-6), cabe resaltar que se obtuvo en cuenta las 14 categorías de asistencia.

Tabla 1-6. Condiciones iniciales de la población, medias de las 5 variables

Sexo	IMC	% Graso	Fuerza Abdominal	Fuerza brazos	Fuerza pierna	Número población	Edad
Mujeres	23,24 Normal	19,14 Moderado	22 Malo	16,50 Bueno	9,66 Pobre	44	27,39
Hombres	24,11 Normal	11,09 Bueno	29 Malo	18,50 Regular	15,23 Pobre	218	31,00

Para determinar el tiempo de asistencia se utilizó la base de datos de frecuencia, tomando la continuidad consecutiva de 203 sujetos porque 59 solo presentaron la valoración de ingreso, resultando así categorías de una semana hasta 2 años, se obtienen datos de valoraciones iniciales y finales, adicionalmente se cuenta con valoración inicial, revaloración y valoración final de 6 individuos; obteniendo en total 209 observaciones de 203 participantes.

De la tabla 1-7 se puede visualizar las medias obtenidas de la población femenina exceptuando tiempos de asistencia de 2 años, 7 ,6 y 5 meses porque no se tiene mujeres en estas categorías; se puede inferir que en las categorías de tiempo de 1 semana, menos de 1 mes, 1 mes, 3 meses, 1 año y 1 año y medio el IMC está dentro del rango normal; pero para 2, 4 y 8 meses la población femenina se encuentra en sobrepeso, al compararla con el porcentaje graso se observa que ese sobrepeso es debido a un aumento en la masa muscular y no al porcentaje graso. Por

otra parte, en los componentes de fuerza de resistencia el comportamiento hasta menos de 1 mes presenta calificaciones bajas, pero a partir de 1 mes las calificaciones son buenas y excelentes sugiriendo una notable mejoría; al comparar las valoraciones iniciales (Tabla 1-6) con las finales se observa una considerable mejoría excepto en fuerza de pierna para 1 semana y menos de 1 mes.

Tabla 1-7. Medias de las 5 variables obtenidas de la población femenina

Tiempo de IMC asistencia		% Graso	Fuerza Abdomina	Fuerza brazos	Fuerza pierna	Número población	Edad
			1				
1 semana	23,81	19,14	22,00	19,00	5,00	13	25,00
	Normal	Moderado	Malo	Regular	Pobre		
Menos de 1 mes	23,35	18,05	27,00	15,00	10,63	8	24,00
	Normal	Bueno	Regular	Regular	Pobre		
1 mes	22,89	13,80	37,00	30,00	50,00	11	26,00
	Normal	Excelente	Regular	Excelente	Bueno		
2 meses	28,28	19,99	40,00	30,00	61,00	3	36,00
	Sobrepeso	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente		
3 meses	23,08	20,14	45,00	36,00	39,00	1	21,00
	Normal	Moderado	Bueno	Excelente	Regular		
4 meses	27,18	19,99	29,00	33,00	41,00	1	42,00
	Sobrepeso	Bueno	Bueno	Excelente	Regular		
5 meses	-	-	-	-	-	0	-
6 meses	-	-	-	-	-	0	-
7 meses	-	-	-	-	-	0	-
8 meses	27,47	13,80	50,00	58,00	58,00	1	40,00
	Sobrepeso	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno		
1 año	21,57	15,10	33,00	86,50	86,50	2	37,50
	Normal	Excelente	Bueno	Excelente	Excelente		
1 año y medio	20,57	11,94	59,00	57,00	57,00	1	31,00
	Normal	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno		
2 años	-	-	-	-	-	0	-

Para las medias de las 5 variables que se describen en las categorías de asistencia en hombres (Tabla 1-8) se evidencia un IMC normal en la mayoría de categorías excepto 2 años, 5 y 4 meses, al compararlo con el porcentaje graso se encuentra que el sobrepeso reportado es por un aumento de la masa muscular y no por un mayor porcentaje graso; de igual modo se tomaron las medias para el componente de fuerza de resistencia y se aprecia que para las repeticiones de abdomen hasta el mes 5to y de ahí en adelante se presenta calificaciones de bueno y excelente exceptuando el mes 8vo en donde se vuelve a mostrar una puntuación de regular; contrario a la fuerza de brazos en el que el 1er mes se empieza a visualizar calificaciones de bueno y excelente;

para el caso de fuerza en pierna hasta el 7mo mes se obtiene puntuación de bueno, pero luego se vuelven a tener calificaciones de malo y regular; al contrastar las medias de las valoraciones finales con las iniciales (Tabla 1-6), se comprueba que existe una mejora a excepción del componente de fuerza en pierna en las categorías de 1 semana y menos de un mes siendo un comportamiento similar al de la población femenina.

Tabla 1-8. Medias de las 5 variables obtenidas de la población masculina

Tiempo de IMC asistencia		% Graso	Fuerza Abdominal	Fuerza brazos	Fuerza pierna	Número población	Edad
1 semana	23,55	11,15	34,50	20,00	15,28	60	28,00
	Normal	Excelente	Regular	Malo	Pobre		
Menos de 1 mes	24,77	11,36	31,50	17,00	22,39	44	29,00
	Normal	Bueno	Regular	Malo	Pobre		
1 mes	24,77	10,88	36,00	23,00	40,00	23	30,00
	Normal	Excelente	Regular	Bueno	Malo		
2 meses	24,34	9,31	41,00	32,00	63,00	9	33,00
	Normal	Excelente	Regular	Excelente	Regular		
3 meses	24,68	7,41	45,00	46,00	70,00	7	29,00
	Normal	Bueno	Regular	Excelente	Regular		
4 meses	25,78	11,72	40,00	27,50	62,50	8	30,00
	Sobrepeso	Bueno	Regular	Bueno	Regular		
5 meses	26,40	9,10	50,00	30,00	65,00	5	34,00
	Sobrepeso	Excelente	Bueno	Excelente	Regular		
6 meses	24,29	9,41	49,00	27,50	48,00	2	36,50
	Normal	Excelente	Bueno	Bueno	Malo		
7 meses	23,80	7,20	71,00	54,00	94,00	1	30,00
	Normal	Excelente	Excelente	Excelente	Bueno		
8 meses	22,76	9,20	45,00	25,00	65,00	1	34,00
	Normal	Excelente	Regular	Bueno	Regular		
1 año	23,03	8,26	45,00	43,00	72,50	3	37,00
	Normal	Excelente	Bueno	Excelente	Regular		
1 año y medio	24,86	8,99	41,00	28,00	55,00	3	35,00
	Normal	Excelente	Regular	Excelente	Malo		
2 años	26,82	9,52	55,00	41,00	62,50	2	48,00
	Sobrepeso	Excelente	Excelente	Excelente	Regular		

Para determinar los cambios entre las categorías de asistencia relacionada con el IMC, porcentaje graso, fuerza de resistencia de abdomen, brazos y piernas se detallan los diagramas de cajas, es así, como en el IMC se contempla (Figura 1-1) un comportamiento variable respecto a las valoraciones iniciales comparado a las finales, debido a que en los meses 5, 6 y a los 2 años se ve una marcada disminución y en el resto de categorías solo un leve cambio.

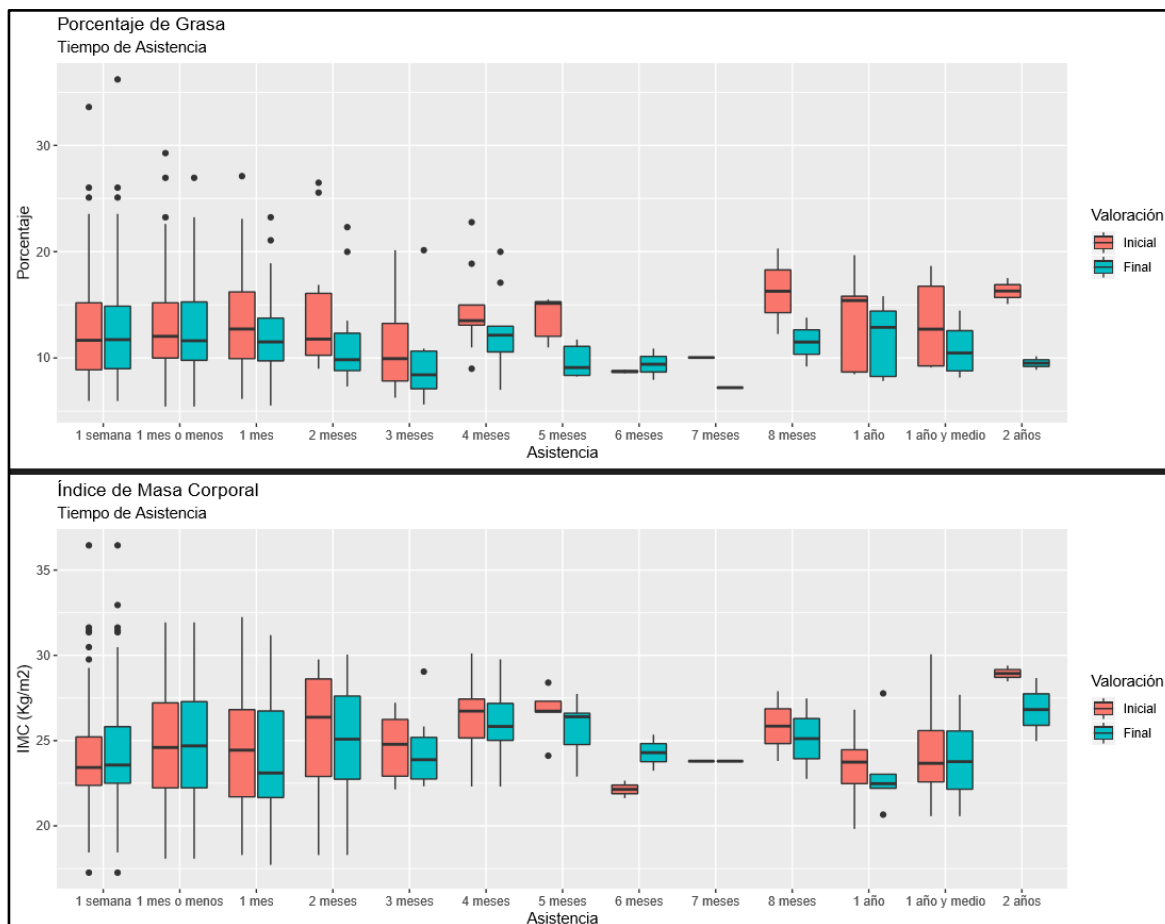


Figura 1-1. Diagramas de caja para las variables relacionadas a los componentes de porcentaje graso y IMC categorizados por el tiempo de asistencia y valoración. **Fuente:** elaboración propia

Respecto al porcentaje graso en la mayoría de los casos se observa que el comportamiento es hacia la disminución, lo cual indica que los participantes disminuyeron su porcentaje graso; así mismo, se observa que la varianza de las valoraciones es menor a la inicial, es decir que a pesar de las diferencias físicas que los individuos puedan presentar al iniciar la práctica deportiva estas discrepancias no afectan en gran medida el resultado final del ejercicio. Lo anterior también se ve reflejado en los valores atípicos que sobresalen hasta los 4 meses de asistencia, porque a partir de esa categoría no sobresale ningún valor extremo (Figura 1-1).

En la figura 1-2 se visualizan los diagramas para las 3 variables de fuerza, en donde se tienen en cuenta las repeticiones de abdomen, brazos y piernas en un minuto, se puede apreciar que hasta el 5to mes de asistencia presentan el mayor rango de valores que oscilan entre 0 a 50 repeticiones. Por otro lado, los individuos que asistieron 2 años, 1 año y medio, 1 año y 7 meses, presentan un comportamiento por encima de las 50 repeticiones, esto indica que a mayor tiempo de asistencia mejor rendimiento.



Figura 1-2. Diagramas de caja para las variables relacionadas al componente de fuerza de resistencia de abdomen, brazos y piernas categorizados por el tiempo de asistencia y valoración. **Fuente:** elaboración propia

Del mismo modo, para todos los tiempos de asistencia el comportamiento de la valoración final es mayor al de la inicial, lo cual sugiere que los participantes mejoran el componente de fuerza de resistencia en el número de repeticiones realizadas por minuto; en general, estas diferencias se hacen más notorias a partir de los 2 meses de asistencia, ya que para los individuos que asistieron menos de 2 meses los comportamientos para los dos momentos de valoraciones son muy cercanos, sin reflejarse cambios significados.

4.DISCUSIÓN

En el presente estudio se encuentra que el mayor número de los sujetos representan cargos operativos, dentro de estos la minoría de los individuos está representada por mujeres puesto que en el proceso productivo se requiere mayor fuerza para la manipulación de las materias primas que oscilan entre 8 y 45Kg, por otra parte la población femenina no cuenta con las certificaciones necesarias para la manipulación de equipos como estibadores eléctricos y

montacargas, por el contrario la mayoría se encuentra en el área de empaque de los productos terminados; en las áreas administrativas es el mismo comportamiento al área de producción con predominio masculino, todo lo anterior para la población del estudio (MINISTERIO DE TRABAJO, 2013).

A sí mismo, las enfermedades musculoesqueléticas de origen común representan un 40% aproximado de la población entre hombre y mujeres, mostrando un comportamiento semejante en el contexto Colombiano descrito por la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se identificó como prioritario la presencia de trastornos musculoesqueléticos por causas como movimientos repetitivos, posturas mantenidas, y aquellas que producen cansancio o dolor, cambios en los requerimientos de tareas, manipulación y levantamiento de cargas; (MOSQUEDA DIAZ, PARAVIC KLIJN, & VALENZUELA SUAZO, 2013) y a nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2013 refiere que los desórdenes musculoesqueléticos representan el 59% de todas las enfermedades laborales en el mundo, la prevalencia de las alteraciones musculoesqueléticas de la población en general se encuentra entre el 13,5 y 47% (MEDINA, 2018). Por tal razón, la prevención de los trastornos musculoesqueléticos debe ser una prioridad en las organizaciones, especialmente de manufactura, como en este caso.

Además, no se reportan ni informan eventos adversos relacionados con la prescripción del ejercicio durante los 3 años y 5 meses, esto podría relacionarse con el acompañamiento constante y permanente del fisioterapeuta tal como lo indica COFICAM (Colegio Profesional de Fisioterapeutas de Castilla-Mancha) (COFICAM, 2019) (PINZÓN RÍOS, 2014), donde señala que los profesionales en el área de fisioterapia deben corregir lesiones específicas con la finalidad de lograr óptimos movimientos durante la ejecución de la práctica deportiva para lo que es indispensable educar a los individuos, eligiendo el ejercicio adecuado para las condiciones de salud de las personas, adaptándolo y controlándolo; Adicionalmente un elemento indispensable para cumplir con los objetivos del ejercicio físico es la prescripción del mismo, considerado como un proceso sistemático y ordenado, que a partir del conocimiento y el análisis de la situación de salud por parte del profesional encargado, recomienda parámetros de ejecución de ejercicio físico respondiendo a necesidades propias de los trabajadores para obtener mayores y menos riesgos para la salud (PINZÓN RÍOS, 2014).

Asimismo, la cuantificación de variables que determinan la dosis de la actividad física, tales como el tipo de ejercicio, frecuencia, duración, volumen y progresión; deben responder a los principios del entrenamiento físico: especificidad o especialización, individualización que hace referencia a la variabilidad biológica, variedad, adaptación, sobrecarga o sobreesfuerzo intencionado y progresión que da cuenta del aumento progresivo de la carga en el entrenamiento físico (PINZÓN RÍOS, 2014).

En las variables de IMC y porcentaje graso se refleja que las valoraciones iniciales y finales para los individuos que asistieron 1 semana o menos de 1 mes, son muy similares; de igual modo la fuerza de resistencia en abdomen, brazos y piernas demuestran que a partir de los 2 meses se empiezan a ver cambios marcados, lo cual es de esperarse ya que los resultados del ejercicio no se reflejan de forma instantánea, sino a través del tiempo; además se debe tener en cuenta que el IMC puede ser normal pero el porcentaje graso puede tener un mayor componente graso, de igual forma tener un IMC en sobrepeso pero un mayor componente muscular infiriendo que el IMC no es una medida diciente por sí sola, pero el porcentaje graso si da mayor información de las condiciones de sobrepeso u obesidad de la población (ATLANTIS, CHOW, KIRBY, & SINGH , 2015).

De igual forma la investigación reporto mayor asistencia hasta el primer mes, y luego se ve influenciada por la asistencia de unos pocos y esto lo explican Blue y colaboradores (BLUE, M, M, KMC, & K, 1995) quienes afirman que las intervenciones realizadas durante un periodo de tiempo más corto de 6 meses presentan mayores porcentajes de adherencia al ejercicio que los estudios realizados durante periodos de tiempo más largos; de igual forma las intervenciones que contienen múltiples estrategias como componentes nutricionales y actividad física en diversas actividades presentan mayores niveles de adherencia. Desde otro punto de vista la asistencia puede verse afectada por 129 individuos temporales (49,24%) que duran máximo 1 año vinculados con la empresa por dinámicas laborales, siendo factores externos a la motivación al programa ejercicio.

Este artículo es coherente frente a la propuesta que impulsa la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la publicación “Tendencias mundiales en la insuficiencia de la actividad física de 2001 a 2016” en donde sugiere políticas nacionales orientadas a fomentar estilos de vida saludables de la población disminuyendo en un 10% los comportamientos sedentarios,

apostando a lograr dicho objetivo en el 2030 (ampliando el plazo debido a que se había planteado para el 2025, pero tras hacer proyecciones es un objetivo no alcanzable en este tiempo). Lo anterior, por medio de programas que combatan la inactividad física ya que más de 1,4 billones de adultos se encuentran en riesgo de padecer, desarrollar o agravar enfermedades relacionadas con el sedentarismo, que tanto afectan países desarrollados con un incremento de hasta más del doble de inactividad física, y en Latinoamérica y Asia en un menor porcentaje, lo anterior se debe a la transición a ocupaciones que implican menos movimiento, además de la masificación del transporte motorizado, es importante tener en cuenta que estos comportamientos cambian rápidamente debido a los cambios culturales traídos por la globalización (GUTHOLD, STEVENS, RILEY, & BULL, 2018).

La presente investigación tiene como fortalezas realizar una observación de una intervención que se realiza dentro del lugar de trabajo, contando con un tiempo de seguimiento de 3 años y 5 meses realizando dos o tres mediciones una basal, una de seguimiento y/o una final que permite ver el comportamiento de los trabajadores participantes respecto a sus cambios de la condición física que podría influenciar su salud positivamente, además de presentar mediciones de variables objetivas que no generan subestimaciones o sobrestimaciones, y es un primer acercamiento para próximos estudios que pretenden evaluar lo que se realiza en los contextos laborales. Como limitantes se resaltan los pocos individuos en más de la mitad de las categorías de asistencia planteadas ya que no permiten hacer análisis más extrapolables a poblaciones trabajadora, además de ser una muestra no probabilística que tiene como principal dificultad errores propios del tipo de muestra, por otra parte no son tenidas en cuenta pruebas cardiorrespiratorias porque no están estandarizadas pero estas también se realizan dentro de la práctica deportiva de la intervención observada.

5. CONCLUSIONES

En conclusión, el presente estudio describe los hallazgos de un programa de actividad física dentro de los lugares de trabajo como una estrategia de promoción de la salud causando un impacto no solo para el trabajador y la compañía, sino a nivel social, de igual modo considera la pertinencia y coherencia con el objetivo de la OMS en reducir los niveles de sedentarismo de la población mundial, en este caso específico de la población trabajadora, más aun en la empresa de alimentos que cuenta con trabajos como levantamiento de cargas, movimientos repetitivos, posturas prolongadas y altas demandas de gasto energética para población sedentaria.

Esta evidencia se convierte en una herramienta para aquellos que realizan análisis para el desarrollo de políticas públicas en el país orientadas al bienestar de los trabajadores; adicionalmente, se sugieren futuras investigaciones orientadas a examinar la costó-efectividad de las diversas estrategias exitosas en salud principalmente las que promueven la actividad física y deporte supervisadas por profesionales en prescripción de ejercicio a fin de reinvertir y ampliar la cobertura de estos programas; finalmente se aclara que este artículo es la segunda fase de una investigación contenida en una macro investigación.

6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se gestionó la autorización para el tratamiento de datos personales firmado por la empresa y firma de consentimientos informados por parte de los trabajadores aprobado el 8 de Julio de 2019 mediante el acta número 11, aval 016-19 del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá. De acuerdo a la resolución 8430 de 1993 es considerado una investigación con bajo riesgo y el acuerdo 35 de 2003 del consejo Académico de la Universidad Nacional de Colombia, artículo 14 y 15, con observación de una intervención por medio del manejo de la información de los participantes en el estudio. Por lo anterior se ha protegido la privacidad e identidad de los individuos participantes de la investigación en el análisis de los resultados y su socialización, manteniendo la confidencialidad.

7. BIBLIOGRAFÍA

ATLANTIS, E., CHOW, C., KIRBY, A., & SINGH, M. (2015). **WORKSITE INTERVENTION EFFECTS ON PHYSICAL HEALTH: A RANDOMIZED CONTROLLED TRIAL**. 21-24. Acceso en: 19 Agosto.2019.

BLUE, C. L., M, S., M, S. N., KMC, & K, M. C. (1995). **ADHERENCE TO WORKSITE PROGRAMS AN INTEGRATIVE REVIEW OF RECENT RESEARCH**. 76-86. Acceso en: 19 Agosto.2019.

CASTRILLÓN, O., LUQUE, T., & PONCE DE LEÓN, Y. (2009). **EFFECTOS DEL ENTRENAMIENTO DE FUERZA SOBRE PARÁMETROS CARDIORRESPIRATORIOS**. 299-311. Acceso en: 23 Noviembre.2019.

COFICAM. (2019). **EL EJERCICIO TERAPÉUTICO SIEMPRE DEBE SER PRESCRITO Y DIRIGIDO POR UN PROFESIONAL SANITARIO**. Obtenido de

<<https://www.saludadiario.es/profesionales/el-ejercicio-terapeutico-siempre-debe-ser-prescrito-y-dirigido-por-un-profesional-sanitario>>. Acesso en: 23 Noviembre.2019.

COHEN, W. S. (1985). **HEALTH PROMOTION IN THE WORKPLACE A PRESCRIPTION FOR GOOD HEALTH**. *AMERICAN PSYCHOLOGIST*, 213-216. Acesso en: 30 Abril.2018.

GUTHOLD, R., STEVENS, G. A., RILEY, L. M., & BULL, F. C. (2018). **ARTICLES WORDWIDE TRENDS IN INSUFFICIENT PHYSICAL ACTIVITY FROM 2001 TO 2016: A POOLED ANALYSIS OF 358 POPULATION-BASED SURVEYS WITH 1.9 MILLION PARTICIPANTS**. *LANCET GLOB HEAL*, 1-10. Acesso en: 8 Septiembre.2018.

MARCUS, B. H., SELBY, V. C., NLAURA, R. S., & ROSSI, J. S. (1990). **SELF-EFFICACY AND THE STAGES OF EXERCISE BEHAVIOR**. *RES Q EXERC SPORT*, 100-102. Acesso en: 19 Agosto.2019.

MEDINA, A. F. (2018). **PREVALENCIA DE DESÓRDENES TRABAJADORES DE UNA EMPRESA**. 203-218. Acesso en: 28 Abril.2018.

MINISTERIO DE TRABAJO. (2013). **INFORME EJECUTIVO II ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS**. COLOMBIA. Acesso en: 22 Abril.2018.

MOSQUEDA DIAZ, A., PARAVIC KLIJN, T., & VALENZUELA SUAZO, S. (2013). **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y ENFERMERÍA**. *INDEX DE ENFERMERÍA*, 70-74. Acesso en: 19 Agosto.2019.

PINZÓN RÍOS, I. D. (2014). **ROL DEL FISIOTERAPEUTA EN LA PRESCRIPCIÓN DEL EJERCICIO**. Obtenido de

<<http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/221>>. Acesso en: 19 Agosto.2019.

PROCHASKA, J., & DI CLEMENTE, C. (1982). **TRANSTHEORETICAL THERAPY: TOWARD A MORE INTEGRATIVE MODEL OF CHANGE**. *PSYCHOTHERAPY*, 276-188. Acesso en: 23 Noviembre.2019.

R CORE TEAM. (2018). **R: A LANGUAGE AND ENVIRONMENT FOR STATISTICAL COMPUTING**. VIENNA, AUSTRIA.

Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020

DEMOCRACIA EM CRISE: UMA ANÁLISE ECOLÓGICA DO SISTEMA POLÍTICO BRASILEIRO

Gilson Alves de Santana Júnior¹
Felipe Ferreira Lima²

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade, fazer uma análise da crise da democracia, tomando como parâmetro o sistema político como uma possível causa da supracitada crise, utilizando inicialmente do documentário “Democracia em Vertigem”, da diretora e produtora Petra Costa, refutando o argumento de “vertigem”, definindo que na realidade o sistema político padece de uma profunda crise, e provando, conforme estudos de David Van Reybrouck, David Held, e outros mais autores, que o sistema democrático brasileiro é falho, passível de corrupções, perda de eficiência, dentre outros sintomas mais. Para tanto, sistemas já aplicados em diferentes nações podem ser uma saída para essa crise. Finalmente, busca-se uma análise ecológica do sistema político brasileiro para perceber suas contradições internas e dificuldades de interação com outros sistemas, ambos denotando o estado de crise referido.

Palavras-chaves: democracia; vertigem; crise; sistemas democráticos.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze the democracy's crisis, taking as a parameter the political system as a possible cause of the aforementioned crisis, initially using the documentary “The Edge of Democracy” by director and producer Petra Costa, refuting her argument of “Vertigo”, defining that in reality the political system suffers from a deep crisis, and proving, according to studies of David Van Reybrouck, David Held, and other authors, that the Brazilian democratic system is flawed, susceptible to corruptions, loss of efficiency. , among other symptoms more. To this end, systems already applied in different nations may be a way out of this crisis. Finally, we seek an ecological analysis of the Brazilian political system to realize its internal contradictions and difficulties of interaction with other systems, both denoting the state of crisis referred to.

Keywords: democracy; vertigo; crisis; democratic systems.

¹ Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Doutorando em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Professor Assistente da Universidade do Estado da Bahia - campus XIX. Advogado. E-mail: gjunior@uneb.br

² Graduando em Direito pela Universidade do Estado da Bahia – Campus XIX. E-mail: felipeferreiralima99@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O documentário: Democracia em Vertigem, é uma análise de Petra Costa (roteirista, diretora e produtora) sobre o Brasil, quanto em sua situação política, desde 2002 até 2019, ela, a todo momento é narradora, salvo em algumas exceções, que demonstravam uma participação bem pessoal, isso, mais ressaltado pelo aspecto familiar, em razão do envolvimento político desde muito cedo como é perceptível, fazendo isso pois, em paralelo com a democracia, já que, segundo a mesma, “termos quase a mesma idade”. A escolha desse marco cronológico é perceptível pela incidência de certos movimentos populares, principalmente em prol de mais igualdade, justiça, e outras reivindicações mais, em razão da classe trabalhadora, tempos depois, tanto as reivindicações, quanto as áreas de atuação desses movimentos, serão ampliadas. A partir do círculo pessoal dela, em especial, os pais, demonstra-se a educação, convivência, momentos na Ditadura Militar, evoluindo sempre cronologicamente. Isso será necessário, para então evoluir da apresentação superficial de democracia, partir para uma anamnese, diagnosticar, apontar e definir o problema, concluindo a tratar do conceito de “Procedimento Democrático: Sorteio” segundo David Van Reybrouck.

2. MAIS DO QUE UMA VERTIGEM: DIAGNOSTICANDO O PROBLEMA

Em 1980, Luiz Inácio Lula da Silva, começa a liderar o PT, se candidata em 1989, 1994 e 1998 para presidente, perdendo todas eleições, mudando de estratégia e em 2002 vencendo as eleições. Nesse ponto do documentário, é evidente algo que David Reybrouck classifica como “paixão”. Com cada vez mais participação da população e esperanças em transformações políticas-partidárias, a participação transforma-se em cobrança, seguida de desconfiança. Há que se indagar: uma pessoa poderia fazer essas mudanças? (REYBROUCK, 2017, p. 28)

Ainda segundo o autor:

Vivemos em um mundo completamente diferente daquele dos anos sessenta. Naquele tempo, um camponês podia ser totalmente apático politicamente e, ao mesmo tempo, ter uma confiança absoluta na política. [...] Essa era a divisa: apatia e confiança. Agora é outra: entusiasmo e desconfiança. (2017, p. 28)

Esses temores de desconfiança são concretizados quando, após as votações de 2002, a coalizão de Lula não atinge maioria no Congresso, agora, acordos e parcerias são feitos, sendo que em 14 de maio de 2005 o caso Mensalão vem à tona para todo o Brasil. O candidato, agora presidente, que criticava a velha política, faz os mesmos atos, conforme fala da própria Petra

Costa “...Eu votei no Lula com a esperança de que ele reformasse eticamente o sistema político. Mas lá estava ele, repetindo práticas que ele sempre criticou, e formando alianças com a velha oligarquia brasileira”. (COSTA, 2019)

Em 2011, Dilma Rousseff é eleita a 36º presidente do Brasil, em pouco tempo tem uma alta na popularidade, mas, ela começa a ir contra a coalizão Lulista com o PMDB, “e forçou os bancos a reduzir a taxa de juros” (idem), nesse mesmo período, manifestações começaram a aparecer, de março de 2013 a junho de 2013 a sua taxa de aprovação desce de 65%, para apenas 30% de aprovação popular. E mais uma vez Dilma Rousseff aplica outras medidas, em prol do combate a corrupção, aqueles dos quais a apoiavam no congresso, em virtude de acordos, mas que ainda representavam oposição ao PT, não ficaram mais imóveis, assim como a população, com tanto descredito pela política, não se sentindo representados. O cenário estava preparado, “qual pode ser a consequência para a estabilidade de um país quando cada vez mais cidadãos acompanham com paixão as ações dos detentores do poder, em quem têm cada vez menos confiança?” (REYBROUCK, 2017, p. 28) para essa pergunta, Petra Costa responde, “...a classe política perpetuou um antigo sistema de interesses cimentado pela corrupção. E esse sistema permaneceria intacto década após década, até que veio o abalo sísmico” (COSTA, 2019), em junho de 2013 “o gigante acordou”. O Brasil enfrenta agora, uma cisão político-partidária. “Não apenas a legitimidade da democracia entrou em crise, também sua eficiência sofre turbulências. Seu poder de ação tornou-se um problema intrincado.” (REYBROUCK, 2017, p. 35)

Desse ponto em diante, o documentário demonstra os desdobramentos do processo de *Impeachment* de Dilma Rousseff, a divisão ideológica no Brasil, a se destacar, a esquerda e a direita, os conflitos entre essas partes, até o momento da prisão de Lula. Em determinado momento, a causa do problema começa a aparecer, não porque não existia antes, mas porque estava simplesmente camuflado desde o início. Na entrevista a Petra Costa, Gilberto Carvalho, ex-secretário geral da presidência (PT) vai dizer:

O PT, que nasceu contestando toda essa forma vertical, burocrática, corrompida de fazer política... Na medida que foi crescendo, que foi lidando com o poder, perdeu uma coisa [...], que era muito importante pra gente [...] o pé fora, o pé dentro. O que quer dizer isso? O pé fora é continuar muito ligado às lutas sociais [...] e o pé dentro é você dentro da instituição, procurar mudar essa instituição. Fomos crescendo, e o pé fora foi sendo esquecido. E a gente passou a depender demais da governabilidade apenas com o Congresso. [...] O cara é candidato precisa da empresa. A empresa dá um dinheiro, depois vem pedir uma coisa pro cara. O cara fala: ‘Bom, se eu não

fizer, votar esse projeto, não fazer tal concessão, eu não vou ter dinheiro na próxima campanha.’ E o partido começou a fazer o que os outros faziam. (COSTA, 2019)

Assim é que a “vertigem” referida pela produtora consiste em um alinhamento de práticas e interesses do poder político e do poder econômico, prescindindo qualquer alinhamento ideológico que pudesse fundamentar o rompimento com a lógica de corrupção que vem governando o país desde a sua fundação. Mas seria realmente uma vertigem democrática o que o Brasil está vivendo?

2.1. Vertigem ou Metástase?

Não, o problema não está em constatar que o partido A ou B se tornou corrupto, ou se desvirtuou dos seus propósitos, metas, caminhos, esse é um pequeno problema, ainda corrigível e mais visível, dentro de outro bem maior, de difícil correção e a andar em passos camuflados. O problema também não está na democracia, pelo menos, não na verdadeira democracia, pois essa é certamente a resolução para os problemas, mas, a “democracia” vivida no Brasil, essa pode ser de fato um dos fatores. “Há um reflexo aristocrático no fundamento da democracia contemporânea”, explica Reybrouck. Ou seja, não se pode falar de vertigem da democracia, quando na verdade, esse é um problema maior que a própria democracia, o sistema político é falho no Brasil, desde a sua implementação, pois ele é baseado na eleição de cidadãos ilustres, ou de classe social distinta dos seus eleitores, claro, há sempre alguém a falar sobre uma possível sensação de representatividade, mas o sentido de povo, desperta os mais diversos tratamentos e pensamentos, não existe um povo totalmente heterogêneo. (REYBROUCK, 2017, pp. 48, 112).

O atual sentido de democracia é incongruente por si só. O modelo de democracia segundo David Held, deveria defender o público, aquilo que é de bem comum a todos, e a todos indistintamente, mas, quando o Estado, age por exemplo, “de acordo com os princípios que protegem a liberdade dos indivíduos e defendem seu direito à propriedade,” (2012, p. 103) mesmo que de forma neutra, gera efeitos parciais.

Para além disso, pode-se definir esse atual modelo como democrático ou como eletivo? A resposta do Constituinte originário foi, “os dois”, uma “Democracia Representativa Eletiva” por melhor classificar, entretanto, democracia e eleição não devem ser confundidas. A Eleição, “mesmo com algumas óbvias exceções, [...] tornam a democracia possível, organizando a difícil

busca por um equilíbrio crível entre requisitos contraditórios como eficiência e legitimidade.” (2017, p. 82). Já a Democracia, é um modelo de participação popular, onde todos deverão ser tratados como se estivessem igualmente qualificados para participar do processo de tomada de decisões, não necessitando precisamente, de uma pessoa a frente para tomar as decisões pela coletividade, já que, por mais que um indivíduo possa ter um conhecimento específico mais aprofundado que o outro, nem todos tem a capacidade de aprender tudo o que é preciso, logo, a deliberação e a discussão é o mais assertivo. (DAHL, 2001, p. 47-49) Ou seja, há outros métodos para se atingir a democracia, a eleição é um meio que pode gerar outros meios, mas que também pode ser destituída.

2.2 Componentes de Saúde da Democracia

Seguindo em uma análise ecológica do sistema político, centrada no modelo democrático do Brasil contemporâneo, é forçoso reconhecer que duas são as abordagens necessárias: uma orgânica e outra sistêmica.

De fato, uma vez que identificamos que o regime democrático brasileiro de nosso tempo padece de algo muito mais grave do que uma vertigem, talvez assemelhando-se mais a uma metástase, o próximo passo é refletir sobre os elementos e indicadores de saúde de um regime democrático em funcionamento adequado, o que permitirá reconhecer o ponto em que esse sistema se encontra e o alvo a ser buscado, para somente a partir daí tentarmos propor alguns caminhos possíveis.

Por sua vez, assim como qualquer ser vivo, duas são as dimensões de saúde que precisam ser consideradas: uma orgânica e outra ecológica.

Ao falarmos de saúde orgânica, referimo-nos ao pleno funcionamento das estruturas integrantes do ser, no nosso caso, da democracia. É necessário identificar seus elementos fundamentais e verificar as condições para seu correto funcionamento individual e relacional com as demais estruturas do ser.

De outro lado, quando falamos em saúde ecológica, estamos nos referindo ao modo como a democracia, enquanto variação de uma das estruturas sociais, a saber, a política, interage com as demais estruturas sociais do meio ambiente social.

Assim como somente podemos dizer que um ser vivo é saudável se possui suas estruturas internas funcionando corretamente bem como está em equilíbrio com o meio ambiente no qual está inserido, a análise ecológica do direito, tomada como diretriz deste trabalho, vai olhar para este ramo do conhecimento humano tanto a partir de suas estruturas internas quanto a partir de sua relação com o meio ambiente em que o direito está inserido. No caso deste artigo, o recorte incide não sobre toda a ciência jurídica, mas sim sobre a política, enquanto dimensão social e jurídica da vida humana.

2.2.1. Da saúde orgânica da democracia

O primeiro elemento de saúde orgânica da democracia é a participação popular. Sabendo que o termo democracia significa governo do povo, é inferência imediata que uma democracia saudável se fundamenta na participação popular no governo, embora isso possa ser materializado de diferentes maneiras. Por outro lado, um sintoma claro de doença democrática é a ausência de participação popular na gestão pública, ao menos no que tange aos critérios de participação previamente estabelecidos.

Começando por John Locke, em seu Segundo Tratado Sobre o Governo Civil, a forma de organização política de uma sociedade deve estar a serviço da proteção e efetivação dos direitos mais básicos das pessoas, daí porque a participação destas na condução da política é essencial, tanto para delimitar o poder do estado e sua ingerência na vida privada quanto para endereçar efetiva e velozmente as demandas sociais para as instâncias de poder (2007, p. 58).

Essa, aliás, é uma das principais razões para Locke se posicionar contra o absolutismo monárquico: a ausência de participação popular na condução da política. Para o autor, apenas a democracia consegue cumprir os fins elementares do Estado, qual seja, a proteção das liberdades, e para tanto, a participação popular é pressuposto inafastável (2007, p. 76-82).

De todo modo, se um regime político se alega democrático e não admite a participação popular, constitui-se no mínimo em uma falácia.

Entretanto, não ignoramos que no Brasil contemporâneo, assim como nas democracias ao redor do mundo (mais intensamente após a II Guerra), o modelo de participação popular adotado pela Constituição de 88 é o da democracia representativa (MENDES; BRANCO, 2017, p. 681).

Não obstante, o nível de participação popular nos modelos de democracia representativa varia de acordo com o que cada modelo se propõe a ser. David Held (2012, p. 63-95) diferencia as características, objetivos e elementos da democracia representativa segundo o modelo protetor e desenvolvimentista, o primeiro mais preocupado em resguardar os direitos e liberdades individuais, ao passo que o segundo mais preocupado em promover avanços sociais e econômicos.

Conforme demonstra Held (2012, p. 92-94), um sistema democrático deve permitir a máxima participação das pessoas ao mesmo tempo em que não lhes limita em excesso suas esferas de liberdade. Por outro lado, a participação popular em um verdadeiro sistema democrático pressupõe a consulta através de eleições para representantes políticos, mas não pode se limitar a isso.

Partindo daí, podemos afirmar que uma democracia é saudável quando admite a participação direta e efetiva da população nas escolhas políticas do Estado ou quando estabelece um sistema de democracia representativa capaz de comunicar com efetividade e em tempo razoável as demandas sociais às instâncias de poder, através de representantes eleitos.

Robert Dahl (2001, p. 49-59), debruçando-se sobre este tema, elenca cinco características fundamentais para que uma sociedade possa validamente ser identificada como democrática, a saber: a) participação efetiva do povo na vida política; b) igualdade de voto; c) inclusão de adultos (sufrágio universal); d) controle do planejamento (transparência e accountability); e) entendimento esclarecido.

Seguindo o caminho indicado pelo autor, o mal funcionamento de quaisquer dessas características indica uma enfermidade no sistema democrático, ainda que exista o estabelecimento formal dessas no ordenamento jurídico.

Charles Tilly (2013, p. 40) dá um passo além de Dahl, exigindo que uma sociedade democrática seja marcada por um esforço para a promoção de níveis cada vez maiores de participação política, marcada por uma maior igualdade entre as pessoas e maior proteção contra a ação arbitrária do Estado.

Então, ainda que um sistema alegadamente democrático possua as características levantadas por Dahl, se existe uma estagnação nesse processo de ampliação de nível democrático, isso também indica uma enfermidade democrática. A estagnação pode ser vista como um prelúdio de um processo de desdemocratização, um sintoma de uma enfermidade democrática, a ser imediatamente combatida.

2.2.2. Da saúde ecológica da democracia

Pensar a democracia a partir de uma teoria ecológica (CARNEIRO, 2018a, p. 7) implica em examinar sua relação com as demais estruturas sociais que compõem o meio ambiente em que aquela se manifesta.

O sistema político democrático não é um fenômeno isolado; antes, é exatamente um fenômeno social e, portanto, influencia e sofre influência dos demais fenômenos sociais. Robert Dahl inclusive refere que é um fenômeno relativamente comum na história civilizatória, o qual ocorre naturalmente quando reunidas certas circunstâncias sociais, muito embora curiosamente não tenha se mostrado muito duradouro ou resistente às ameaças desdemocráticas. Nas palavras do autor:

Embora no caso da democracia a resposta esteja a sempre rodeada por muita incerteza, minha leitura do registro da história é essencialmente esta: parte da expansão da democracia (talvez boa parte) pode ser atribuída à difusão de ideias e práticas democráticas, mas só a difusão não explica tudo. Como o fogo, a pintura ou a escrita, a democracia parece ter sido inventada mais de uma vez, em mais de um local. Afinal de contas, se houvesse condições favoráveis para a invenção da democracia em um momento, num só lugar (por exemplo, em Atenas, mais ou menos 500 anos a.c.), não poderiam ocorrer semelhantes condições favoráveis em qualquer outro lugar? Pressuponho que a democracia possa ser inventada e reinventada de maneira autônoma sempre que existirem as condições adequadas. Acredito que essas condições adequadas existiram em diferentes épocas e em lugares diferentes. (DAHL, 2001, p. 19)

Partindo então de uma análise ecológica, percebemos que naturalmente Direito e Política estão profunda e indissociavelmente relacionados. É verdadeira relação estruturante-estruturada, na qual as demandas políticas se convertem em produções jurídicas e as demandas jurídicas só são satisfeitas por produções político-normativas. Mais ainda: Direito e Política

caminham juntos no sentido democrático ou antidemocrático, cada qual criando as condições para que o outro possa se firmar e evoluir.

Mas que elemento permite a comunicação entre o Direito e a política? Pensamos, juntamente com Walber Carneiro que essa comunicação dos dois sistemas é operada pelos Direitos Fundamentais, (CARNEIRO, 2018b, p. 152), aos quais cabem a tarefa de controlar e efetivar o fluxo de sentido entre o sistema jurídico e seu ambiente – mais especificamente, na abordagem deste artigo, o sistema político. Em outras palavras, são os direitos fundamentais que estabelecem os limites com os quais o direito receberá e reagirá às demandas sociais advindas dos outros sistemas sociais, dentre eles o político.

Tal descrição está em consonância com a teoria de Luhmann, para quem o direito é um sistema autopoietico, capaz de controlar seus processos de criação através do domínio de um código-diferença, que determina “se” e “como” as interações com o meio ambiente no qual o direito se insere serão (ou não) introjetadas e respondidas (LUHMANN, 2005).

Na concepção de Marcelo Neves, desenvolvendo a abordagem luhmaniana, o código-diferença do sistema jurídico são os critérios jurídicos de lícito/ilícito ou justo/injusto e é justamente o controle sobre esses códigos que garante a autopoiese do Direito, ou seja, sua saúde. (NEVES, 1994, p. 85) Por outro lado, à medida que o sistema jurídico perde o controle sobre seu código-diferença, passando a ser operado e criado por critérios extrajurídicos (ter/não-ter, poder/não-poder etc.), o direito entra em uma falha sistêmica, deixando a autopoiese pela alopoiese, vale dizer, começa a padecer de uma doença crônica, em que não mais se move conforme seus objetivos basilares, mas sim conforme os interesses e determinações de quem controla o código-diferença (NEVES, 1994, p. 124-129).

Fechando essa linha de raciocínio, o autor refere que a autopoiese do direito resulta em um processo de constitucionalização ou legislação simbólica, em que o direito passa a produzir excessivamente normas jurídicas nas quais a função simbólica supera e muito a função normativa. Nesse ponto, o direito começa a perder sua eficácia social e sua credibilidade, ao mesmo tempo em que se afasta do ideal de justiça que deveria norteá-lo (NEVES, 1994, p. 133-140).

Podemos dizer então que os fenômenos da constitucionalização e da legislação simbólica são sintomas de um sistema jurídico adoecido, que perdeu o controle sobre seu código-diferença e, portanto, sua autopoiese. Nessa situação, o Direito não consegue mais se relacionar adequadamente com os outros sistemas do meio ambiente social pois não é mais capaz de cumprir seu papel fundamental na sociedade.

De modo semelhante, em uma sociedade democrática o sistema político (democrático) deve cumprir seu papel fundamental, comunicando-se corretamente com os outros sistemas sociais. Isto se opera com um ambiente político que consiga captar democraticamente as demandas sociais e endereçá-las ao sistema adequado, para que este responda da melhor forma possível.

Resgatando então as cinco características fundamentais da democracia trazidas por Dahl e acrescentando a característica mencionada por Tilly, acima referidas, podemos validamente dizer que um sistema político dito democrático que não consegue prover as condições ideais de participação popular e não busca um incremento e aprofundamento dessa participação, não consegue adequadamente condensar os interesses e demandas sociais difusas, contraditórias, às vezes até irrealizáveis, para traduzi-los em demandas organizadas e endereçáveis a instancias de deliberação e resolução.

Um sistema político democrático que não cumpra tais requisitos ou já não é verdadeiramente uma democracia ou padece de uma enfermidade democrática, produzindo uma democracia simbólica!

3. A ENFERMIDADE DEMOCRACIA BRASILEIRA: EXISTE TRATAMENTO POSSÍVEL?

Levantadas as bases epistêmicas deste artigo e as premissas de um sistema democrático saudável, já é possível concluir que a vertigem identificada por Petra Costa no seu *Democracia em Vertigem* está mais para um sentimento difuso da autora do que para uma percepção clara do que nosso sistema político está passando.

É também fácil identificar que há muita coisa errada como nosso sistema “democrático”, já que todo brasileiro bem percebe que os requisitos para a saúde orgânica e ecológica não se verificam na prática.

Ainda assim, cumpre lançar luz sobre pontos específicos da democracia brasileira, para que aquele sentimento difuso ganhe corpo e rigor científico, para somente aí buscar possibilidades de restauração (ou estabelecimento inédito) de uma saúde democrática.

David Reybrouck identifica que a democracia contemporânea passa por um momento de crise em todo o mundo e dois são os sintomas elencados pelo autor: crise de legitimidade e crise de eficiência.

Quanto a legitimidade, esta é o fundamento para o exercício de qualquer estrutura social de poder. Conforme já referimos anteriormente (SANTANA JR., 2011), toda estrutura de poder pressupõe o reconhecimento de que este exercício é legítimo, e as mais variadas razões já foram relacionadas para isso: a religião, a hereditariedade, a organização racional, os direitos naturais, entre outros.

Fato é que em uma democracia representativa, a ideia de que os representantes eleitos representam legitimamente os eleitores e suas demandas é pressuposto lógico. Ocorre que no Brasil, sem o eleitor se sente representado por seus políticos nem os políticos se sentem representantes do seu eleitorado; tanto sim que vemos se multiplicarem decisões políticas que contrariam os mais elementares interesses sociais, qualquer que seja a orientação política considerada. Aumentos de salários de parlamentares em tempos de crise econômica, verbas de gabinetes em valores indecentes, aumentos astronômicos no valor do fundo partidário, auxílios paletó, moradia... há um claro desalinhamento entre as expectativas sociais lançadas sobre os políticos e o modo como eles se comportam, deixando claro que a representatividade, se é que existe, não está na relação entre eleitor e eleito.

Raymundo Faoro (2001), já há quase um século, denunciou que a representatividade no sistema político brasileiro sempre se deu em relação às elites econômicas por ele chamadas de “donos do poder”. Tal linha de pensamento foi trabalhada recentemente por Bruno Carazza (2018), investigando os bastidores da operação lava-jato, o que revelou que os atuais donos do poder no Brasil são os grandes doadores das campanhas políticas, que convertem seu poder econômico em poder político, o que lhes retorna somas inexprimíveis de dinheiro, através de contratos voluptuosos com o governo.

É bem verdade que a crise de legitimidade não é um problema exclusivamente brasileiro, como Reybrouck demonstra. A crise de legitimidade nas democracias contemporâneas é um fenômeno mundial, verificável no crescente número de abstinência eleitoral e na baixa filiação partidária (2017, p. 29-35).

Já a crise de eficiência da democracia brasileira é autoevidente. Nosso Estado é inchado, caro e ineficiente em todas as áreas que se propõe a operar.

A carga tributária brasileira é semelhante à de países com altos níveis de renda e de desenvolvimento humano, como Alemanha, Inglaterra e Austrália. No entanto, a contrapartida entregue aos cidadãos é diferente. A qualidade do serviço público oferecido pelo Estado brasileiro é muito inferior. Vale lembrar que no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) o Brasil encontra-se na 79ª colocação, bem distante dos países acima citados. E não é só isso. Além de os governos gerenciarem nossos recursos de forma ineficaz, ele tem gastado mais do que recebido nos últimos anos, prejudicando as contas governamentais e elevando a dívida pública. (CASACA, 2018)

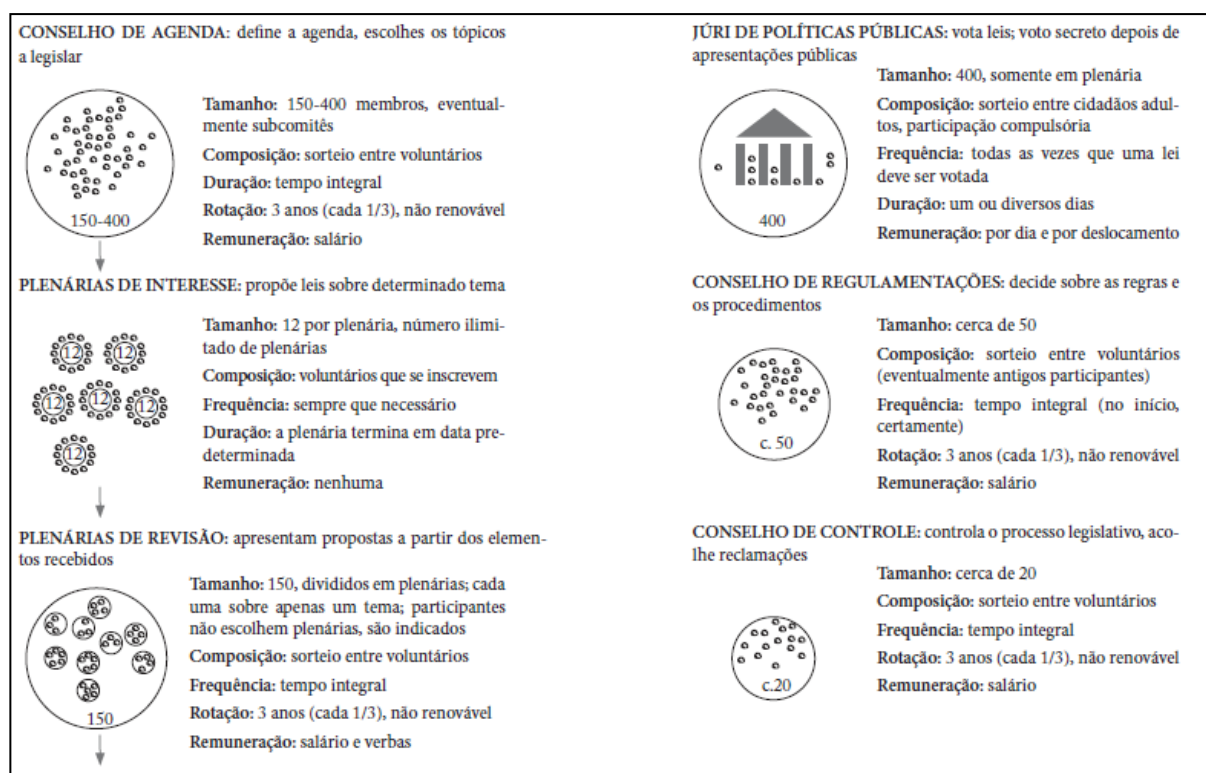
Quanto aos indicadores de saúde orgânica e ecológica da democracia brasileira, o prognóstico não é nada animador.

No Brasil, a participação do povo na vida política não tem nada de efetiva. Normalmente se resume a comparecer ao pleito eleitoral, movido comumente por motivos os mais banais, quando não corruptos mesmo. Não existe uma cultura de consulta popular plebiscitária ou referendaria, nem a submissão. A igualdade de voto é formal mas está muito longe de ser real, dadas as diferenças de condições efetivas de voto livre em várias localidades do Brasil, onde a pobreza e a ignorância perpetua o sistema coronelista indicado há muito por Victor Nunes Leal (2012). Embora o sufrágio universal seja garantido (ao menos isso!), o controle do planejamento (transparência e accountability) é risível, com escândalos de corrupção não resultando em morte política dos responsáveis e finalmente o entendimento (educação política) não tem nada de esclarecida.

Todo esse cenário provoca em qualquer um que se proponha a estudar a democracia brasileira a angústia de quem pretende encontrar uma cura para o melhor sistema de organização social (a democracia) mas que se encontra gravemente enferma.

Neste afã, Reybrouck (2017) sinaliza um caminho que tem sido adotado por alguns países: o sistema de sorteio. Retomando as bases de uma democracia representativa não eletiva, conforme estruturada na Grécia antiga, o autor relata casos que já tem sido implementados em países como Canadá, Países Baixos, Finlândia e outros, onde se convocaram constituintes parciais, propostas de alteração legislativa, orçamentos participativos entre outras decisões políticas, para as quais os representantes populares foram escolhidos por sistemas de sorteio, o que permite (em tese) a participação de qualquer pessoa, ainda que não tenha forte engajamento partidário ou acesso a grandes somas de dinheiro para financiar uma campanha eleitoral.

Partindo daí, Reybrouck propõe o estabelecimento de instâncias deliberativas formadas por sorteio, estruturadas por regras de clivagem que permitam um recorte mais equitativo da sociedade, para evitar o que hoje ocorre no Brasil: a discrepância social e econômica entre o povo e os seus representantes eleitos. Para conhecimento, vale a leitura integral da proposta do autor (2017, p. 230-231):



Quadro 1: Órgãos de representação propostos por Reybrouck

Embora uma solução para o quadro de enfermidade do modelo democrático brasileiro ainda seja incipiente, ao menos conseguimos identificar o problema e arriscar, juntamente com

Reybrouck, o início de um projeto de combate à doença que tem corroído o sistema democrático brasileiro.

O modelo de sorteio proposto por Reybrouck, embora cause uma estranheza inicial e eventualmente levante o argumento de que pessoas despreparadas podem assumir posições de decisão no sistema democrático, merece algumas ponderações.

O fato de que os órgãos deliberativos compostos por sorteio terem uma composição colegiada dilui os prejuízos que alguém despreparado ou incompetente pode causar. Ademais, quem dirá que o sistema brasileiro atual, eletivo, é eficaz em selecionar políticos preparados para o cargo?

Por outro lado, a composição do parlamento em um sistema eletivo favorece aqueles que possuem as melhores condições de financiar uma campanha, o que costuma vir alinhado com esquemas de corrupção. Já o sistema de sorteio pode ser definido através de critérios de clivagens adequados para permitir uma composição plural e bastante alinhada com o substrato social brasileiro. Um bom exemplo seria a substituição do sistema de cotas para candidaturas femininas por uma reserva de vagas no órgão deliberativo a ser contemplada por mulheres eleitas.

Finalmente, um sistema de sorteio dispensa a realização de eleições e tudo o que elas carregam, como custos de financiamento de campanhas, doações de pessoas (físicas ou jurídicas) interessadas em converter poder econômico em poder político, o que já se mostra como solução viável e desejável à nossa crise democrática.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A democracia brasileira não padece apenas de uma vertigem. Ela está sofrendo cronicamente com uma doença que se alastra por todas as suas estruturas, comprometendo tanto o seu funcionamento interno como a sua relação com os demais sistemas sociais do país.

Identificar o problema é uma etapa inicial e necessária a que esse artigo se propôs. Encontrar uma solução é o desafio que se coloca a partir deste momento, considerando a profundidade que os esquemas de corrupção e manipulação política chegaram ao longo de toda a história desse

país, que nunca pode ser citado como exemplo de austeridade, eficiência e lisura na gestão pública.

A doença que acomete a democracia representativa brasileira repercute em todas as estruturas sociais, deteriorando a sua função regulatória e impedindo uma experiência social justa e transparente. É necessário, pois, buscar alguma forma de tratamento, o qual obviamente será disruptivo, porém capaz de estabelecer um modelo democrático saudável, justamente por se desapegar das estruturas já viciadas do modelo vigente.

Nesse contexto, o artigo vislumbra na proposta de uma democracia representativa composta por órgãos colegiados escolhidos por sorteio, aliado à utilização de regras de clivagens capazes de estabelecer uma representatividade coerente, uma promessa viável e desejável para implementar no Brasil um modelo democrático que aumente o engajamento popular e a representatividade, ao mesmo tempo que põe fim às relações escusas entre política e interesses pessoais que fazem parte de toda a história brasileira.

Longe de esgotar o tema, este artigo se dirige a um alerta, diagnóstico e provocação aos seus leitores, para que despertem o interesse pelas discussões aqui elencadas e partam em busca de proposições aptas a extirpar os males que tem feito deste país uma não democracia, ou pelo menos uma democracia simbólica, aprisionando o futuro de gerações de brasileiros.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. Robert. **Teoria da Argumentação Jurídica**. 2ª ed. Tradução de Zilda Hutchinson Schild Silva. São Paulo, Landy, 2005.

_____. Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 5ª ed. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

CARAZZA, Bruno. **Dinheiro, Eleições e Poder**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

CARNEIRO, Walber Araújo. **Hermenêutica Jurídica Heterorreflexiva**: uma teoria dialógica do direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010

_____. Os direitos fundamentais da constituição e os fundamentos da constituição de direitos: reformulações paradigmáticas na sociedade complexa e global. **Revista Direito Mackenzie**, v. 12, n. 1, 2018a, p. 129-165.

_____. **Direito, “sentido” e complexidade social:** por uma análise ecológica do direito. Projeto de Pesquisa – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2018b. Disponível em: < http://www.ppgd.direito.ufba.br/sites/ppgd.direito.ufba.br/files/projeto.grupo.pesquisa.ufba.2019-2020_2.pdf>. Acesso em 22 de novembro de 2019.

CASACA, Paulo Roberto Santos. **O Estado brasileiro é grande e ineficiente:** como mudar essa realidade? Disponível em: < <https://congressoemfoco.uol.com.br/opinioao/forum/o-estado-brasileiro-e-grande-e-ineficiente-como-mudar-essa-realidade/>>. Acesso em 05 de maio de 2019.

DAHL, Robert A. **Sobre a democracia.** tradução de Beatriz Sidou. Brasília: Universidade de Brasília, 2001.

DEMOCRACIA em Vertigem. Direção de Petra Costa. EUA: Netflix, 2019. (123 min.).

FAORO, Raimundo. **Os donos do poder.** Renascimento liberal e a República. São Paulo: Globo, 2001

HELD, David. **Modelos de Democracia.** Tradução de Alexandre Sobreira Martins. 3. ed. Belo Horizonte: Paidéa, 2012.

LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto:** o município e o regime representativo no Brasil. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

LOCKE, John. **Segundo tratado do governo civil.** Tradução de Magda Lopes e Marisa Lobo da Costa. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad.** Tradução de Javier Torres Nafarrate, com a colaboração de Brunhilde Erker, Silvia Pappe e Luis Felipe Segura. México: Herder; Universidad Iberoamericana, 2005.

NEVES, Marcelo. **A Constitucionalização simbólica.** São Paulo: Acadêmica, 1994.

REYBROUCK, David Van. **Contra as Eleições.** Tradução de Flavio Quintale. Belo Horizonte: Âiné, 2017.

SANTANA JR., Gilson Alves de. **A restrição ao ambiente argumentativo processual no direito brasileiro:** uma releitura do princípio da razoável duração do processo [Dissertação]. Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2011.

TILLY, Charles. **Democracia.** Tradução de Raquel Weiss. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

Artigo submetido em: Março/2020
Publicação em Junho/2020