



ANAIS



Data

02 a 04 de outubro de 2017

Fundação de Ensino Superior de Cajazeiras – FESC
Mantenedora

Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC
Mantida

Dom Francisco de Sales Alencar Batista
Presidente da FESC

Pe. Agripino Ferreira de Assis
Diretor Geral da FAFIC

Pe. Janilson Rolim Veríssimo
Diretor Acadêmico da FAFIC

Maria Iêda Felix Gualberto
Assessora Acadêmica

Joelma Pereira Bezerra Dias
Coordenadora Pedagógica

Flávio Franklin Ferreira de Almeida
Coordenador do NEPA

Celda Rejane Ferreira
Secretária Geral da FAFIC

Prof. Antônio Braz Rolim
Coordenador do Curso de Direito

Prof. Éverton Gonçalves Moraes
Profa. Carolina de Meneses Pontes Medeiros
Coordenação Geral do CONDIF

Prof. Éverton Gonçalves Moraes
Organizador dos Anais

Maria do Carmo Gonçalves Rolim
Revisão Textual

Jefferson Luã de Freitas
Arte Gráfica

COMISSÃO CIENTÍFICA

Prof. Éverton Gonçalves Moraes
Profa. Carolina de Meneses Pontes Medeiros
Profa. Cristiana Russo Lima da Silva
Profa. Carla Rocha Pordeus
Prof. Wescley Rodrigues Dutra
Prof. Francisco Paulino da Silva Junior

COMISSÃO DE APOIO

Jórya Arruda Xavier
Glacyane Rolim Alves
Joanselma das Neves Medeiros Freitas
Clara Cecília Fernandes Rolim
Júlia Pereira dos Santos de Sousa
Jéssyca Mikaely Evangelista de Sousa
Maristela Katiúscia Pompeu Felix
Jurandir Alves de Freitas Filho
Thalles Rennan do Nascimento Vieira
Francisca Juliane Soares Lucena
Pedro Lucas Alencar da Silveira
Rayanne Karla Medeiros de Souza
Bruno César Lima de Souza
Gabriela Rodrigues Rolim
Kelliani Nadiene Lourenço dos Santos
Jefferson Luã de Freitas
Ingrid Sarmiento de Almeida

Os resumos e artigos aqui publicados são de inteira responsabilidade de seus autores, e não expressam, necessariamente, a opinião desta Comissão Científica.

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Pedro Bosco da Silva – Bibliotecário/Documentalista - CRB 15/376
Faculdade de Filosofia Ciência e Letras de Cajazeiras - FAFIC

C749

Anais do I Congresso de Direito da Faculdade de Filosofia
Ciências e Letras de Cajazeiras / Organizador Everton
Gonçalves Moraes - Cajazeiras-PB: FAFIC, 2017.
196f.

1. Direito – Congressos. 2. Reforma Trabalhista. 3. Relação
de Trabalho. 4. CLT.

I. Moraes, Everton Gonçalves. II. Título.

CDU: 34(813.3)

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	08
TRABALHO, DIREITOS HUMANOS E INCLUSÃO SOCIAL	09
OS IMPACTOS DO SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO QUE INCIDEM SOBRE A RESSOCIALIZAÇÃO DO APENADO ATRAVÉS DO TRABALHO.....	10
A INCLUSÃO DAS MINORIAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: com foco na participação no mercado de trabalho	14
ENSAIO SOBRE O PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO SOCIAL E FOMENTO AO TRABALHO	18
A IMPORTÂNCIA DA IGUALDADE MATERIAL NA RELAÇÃO EMPREGADO/EMPREGADOR	27
A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO ...	31
INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: Uma análise acerca das desigualdades de gênero frente o princípio da igualdade	45
SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO: violação dos direitos humanos	54
NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO, RELAÇÕES LABORAIS E DIREITOS TRABALHISTAS	57
A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS NO BRASIL E O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO	58
O TELETRABALHO E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI N. 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA	61
POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA..	70
VIABILIDADE DO PROJETO DE LEI Nº 7.560/2014: novas perspectivas acerca da profissionalização dos Treinadores de Futebol	73
O VIGOR DA TERCEIRIZAÇÃO: A precariedade de uns em benefício de poucos ..	77
DESCONEXÃO AO TRABALHO: um direito	80
DIREITO A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: um estudo sobre a importância da CIPA no ambiente laboral	83

REFORMA PREVIDENCIÁRIA	86
DIREITO PREVIDENCIÁRIO: um estudo sobre a proposta de emenda a constituição nº 287/2016 e possíveis consequências ao segurado especial	87
EXPLOSÃO DE LITIGIOSIDADE: a era dos direitos	91
DIREITO EM EXPECTATIVA	95
ANÁLISE DO IMPACTO DA LEGALIZAÇÃO DA ALTA PROGRAMADA	96
A REFORMA PREVIDENCIÁRIA E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS IDOSOS E DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	108
MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO ASSISTENCIAL DA LEI 8.742/93 NO ÓBITO DO TITULAR: UMA APROXIMAÇÃO ACERCA DO CONCEITO DE JUSTIÇA SOCIAL	111
CRIMES CONTRA A SEGURIDADE SOCIAL	115
APROPRIAÇÃO INDÉBITA PREVIDENCIÁRIA E AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS, CASO DEIXE DE REPASSAR A PREVIDÊNCIA SOCIAL AOS CONTRIBUINTES	116
ASSÉDIO SEXUAL: breve abordagem do crime previsto no artigo 216-A do código penal brasileiro	120
CRIMES CONTRA A SEGURIDADE SOCIAL: sob o prisma do segurado especial	123
SEGURIDADE SOCIAL: Uma análise sobre o seu surgimento no Brasil e os crimes praticados contra esta nos dias atuais	127
MOBBING LABORAL	139
VIOLAÇÕES E SISTEMAS PUNITIVOS	140
A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, EM ALUSÃO AO PROJETO DE LEI 4.211/12	141
CONSIDERAÇÕES ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM HIV/AIDS NO AMBIENTE DE TRABALHO	154
CRIME DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	158

INCLUSÃO DOS TRANSEXUAIS, TRANSGÊNEROS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO: caminhos a serem percorridos 161

TRABALHO INFANTIL: Um olhar sobre a criminalização do agente infrator172

MODERNIZAÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA 175

ESTADO DE CRISE 176

TRABALHADOR EXCLUSIVO: uma nova modalidade do autônomo177

O DIREITO FUNDAMENTAL DA LIBERDADE NA OBRA DE ÉTIENNE LA BOÉTIE: Discurso da Servidão Voluntária 181

POSSÍVEIS RETROCESSOS DOS DIREITOS SOCIAIS COM A REFORMA TRABALHISTA 184

REFORMA TRABALHISTA: implicações frente às mudanças propostas..... 187

A REDUÇÃO DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DA GESTANTE E NASCITURO FRENTE À INCONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA 190

REFORMA TRABALHISTA: avanço ou retrocesso? 195

APRESENTAÇÃO

A realização de um evento científico de alto nível no âmbito jurídico pressupõe know-how e, acima de tudo, afinidade e colaboração mútua entre aqueles que se propõem à empreitada.

O Congresso de Direito da FAFIC – CONDIF representa bem essa realidade.

A já consagrada Semana Jurídica, promovida anualmente pelo Curso de Direito, na sua 10ª edição (2017), em explícita demonstração de amadurecimento, fortalecimento e crescimento, passa à categoria de Congresso Jurídico, ampliando o espectro de possibilidades e se consolidando como um dos mais importantes eventos científicos da Região Nordeste do Brasil. E tudo isso só foi possível graças ao desprendimento de um grupo de professores e colaboradores dedicados, voltados para o melhor desempenho do curso e dos alunos.

Além de palestras ilustres, minicursos e workshops, os acadêmicos puderam desenvolver a pesquisa científica em grupos de trabalho temáticos, cujo resultado pode ser verificado ao longo das páginas desta coleção.

À Direção da FAFIC, o nosso agradecimento pelo voto de confiança.

Aos docentes e colaboradores, especialmente aos valorosos colegas que fizeram parte da comissão do evento, a nossa eterna admiração e respeito.

Aos acadêmicos, as felicitações pelos excelentes resultados alcançados.

A todos, muito obrigado!

Cidade de Cajazeiras da Paraíba, outubro de 2017.

Antonio Braz Rolim Filho
Coordenador do Curso de Direito

GT 01 – TRABALHO, DIREITOS HUMANOS E INCLUSÃO SOCIAL

Coordenadores: Me. Francisco Paulino da Silva Júnior e Me. Joseph Ranger Anacleto Fernandes

TÍTULO	AUTORES/ORIENTADOR
OS IMPACTOS DO SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO QUE INCIDEM SOBRE A RESSOCIALIZAÇÃO DO APENADO ATRAVÉS DO TRABALHO	ROSENO, Maria Simone Oliveira SOUSA, Camila Bezerra de OLIVEIRA, Leonardo Figueiredo de
A INCLUSÃO DAS MINORIAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: com foco na participação no mercado de trabalho	ALVES, Mylena Pinheiro LEITE, Heloísa Maria de Souza LEITE, Neuribertson Monteiro
ENSAIO SOBRE O PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO SOCIAL E FOMENTO AO TRABALHO	MAGALHÃES, Bárbara Mirella Feitosa PESSOA, Lindovon Dias
A IMPORTÂNCIA DA IGUALDADE MATERIAL NA RELAÇÃO EMPREGADO/EMPREGADOR	MELO, Kelly Cristina de Oliveira SILVA JÚNIOR, Francisco Paulino da
A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	VIEIRA, Layane Fernandes SILVA, Iranilton Trajano da
INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise acerca das desigualdades de gênero frente o princípio da igualdade	SOUZA, Sofia de Oliveira Diniz SILVA, Iranilton Trajano da
SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO: violação dos direitos humanos	SILVA, Sabrina Ádrya dos Santos

OS IMPACTOS DO SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO QUE INCIDEM SOBRE A RESSOCIALIZAÇÃO DO APENADO ATRAVÉS DO TRABALHO

ROSENO, Maria Simone Oliveira (FAFIC)¹

SOUSA, Camila Bezerra de (FAFIC)²

OLIVEIRA, Leonardo Figueiredo de (ORIENTADOR)³

INTRODUÇÃO

O trabalho em tela busca apresentar a realidade do Sistema Penitenciário Brasileiro, em comparação ao que preconiza a lei nº 7.210/1984 (Lei das Execuções Penais) e demais dispositivos que versam sobre a ressocialização do presidiário através da realização do trabalho. Serão apresentados os pontos positivos e negativos, com as possibilidades de mudanças na estrutura organizacional do sistema estudado e as consequências para aqueles que cometeram delitos e estão inseridos nos diversos espaços de aprisionamento e cumprimento de pena.

PROBLEMÁTICA

A atual conjuntura do Sistema Penitenciário Brasileiro dificulta a ressocialização do apenado através do trabalho.

OBJETIVO

Apresentar os principais direitos dos apenados à luz da Lei das Execuções Penais e os principais obstáculos encontrados no Sistema Penitenciário Brasileiro, que dificultam a ressocialização dos presidiários, através da realização de atividade laboral.

¹ Discente do IV período do Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC; E-mail: simonecno2011@hotmail.com

² Discente do IV período do Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC; E-mail: camilabezerracamilabezerra@hotmail.com

³ Professor Especialista do Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC. E-mail: leonardo_figueiredo_@hotmail.com.

METODOLOGIA

Diante do tema, foi realizado um estudo bibliográfico, com base em artigos de autores que discutem a temática apontada, em periódicos da internet, elaborando-se uma análise argumentativa com um teor crítico sobre as discussões apresentadas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Bittencourt (2004) *apud* Costa Neto (2013), atualmente predomina-se uma atitude pessimista, em relação ao sistema prisional, que já não se tem muitas esperanças sobre os resultados que se possa conseguir com a prisão tradicional. A crítica tem sido tão persistente que se pode afirmar, sem exagero, que a prisão está em crise. Essa crise abrange também o objetivo ressocializador da pena privativa de liberdade, visto que grande parte das críticas e questionamentos que se faz à prisão refere-se à impossibilidade – absoluta ou relativa – de obter algum efeito positivo sobre o apenado. Diante do exposto, o que justifica o posicionamento dos referidos autores é com base na operacionalização do cumprimento de pena dos presidiários pelo Sistema Penitenciário Brasileiro, em virtude do verdadeiro caos que se tornou cumprir pena em estabelecimento prisional no Brasil, em que há uma verdadeira violação de direitos humanos e sociais, ferindo a Constituição Federal de 1988 e os Tratados de Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos, os quais o Brasil ratificou, como também, a Lei das Execuções Penais (Lei nº 7.210, de 11. 07. 1984). O que ocorre na realidade da grande maioria dos estabelecimentos prisionais brasileiros, são as seguintes situações: “[...] os detentos sofrem castigos severos, são tratados piores que animais abandonados, numa condição subumana, sofrendo agressões físicas e são torturados pelos próprios presos e também por agentes penitenciários e policiais. ” (MEDONECKY, 2014). Outros problemas também estão presentes nestes espaços, como a superlotação dos cárceres e a exposição contínua a doenças graves, falta de assistência médica, dentre outros; comprometendo o que está normatizado no art. 5º, II, da CF/1988 “[...] ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento desumano ou degradante”. Como pode o Estado punir, se é quem deveria proteger? Fere ainda outro dispositivo, a citar o art. 88, da Lei 7.210, de 11 de julho de 1984 “[...] o condenado será alojado em cela individual que conterà dormitório, aparelho sanitário e lavatório”. Outro aspecto negativo que deve ser apresentado é a falta de estrutura adequada para os egressos em regime de cumprimento de pena em semiaberto e aberto, pois acabam sendo ‘obrigados’ a

cumprirem pena em presídios de segurança máxima que são destinados para apenados que apresentam um risco alto de periculosidade a sociedade, portanto aqueles que cometeram um delito de menor potencial ofensivo, acabam se infiltrando no meio dos que já possui uma vasta experiência em cometimento de crimes hediondos ou equiparados a esses, servindo como uma verdadeira escola da criminalidade. Com as situações reais apresentadas, se percebe que nem os direitos básicos do preso são garantidos, quando não lhes são ofertadas condições para desenvolvimento do trabalho como forma de remir parte da pena, lhe possibilitando o retorno gradativo à sociedade, como também, possibilidade de novas perspectivas de vida. A Lei das Execuções Penais (Lei nº 7.210/1984) representa um avanço na mudança de paradigmas da história do Sistema Penitenciário Brasileiro, por disciplinar o tratamento humanizado do preso, lhe ofertado opções de ser reinserido no seio familiar e social. Porém, as dificuldades enfrentadas pelos que estão desempregados e não estão cumprindo nenhum tipo de pena, na busca de emprego no mercado de trabalho, essas dificuldades se intensificam mais ainda, levando em consideração também as reformas aprovadas e que estão sendo propostas, quando se trata de um ex-recluso, ou aquele que está em cumprimento de pena no regime aberto, pela herança negativa que a prisão proporciona ao indivíduo, como um verdadeiro estigma social, que o afasta dos demais como se fosse um ser atípico e que não merece nenhum tipo de credibilidade. Desta forma, o Sistema Penitenciário Brasileiro precisa de mudanças estruturais, em sua administração e na condução da busca de meios que possam efetivamente colocar em prática o que preceitua a lei das Execuções Penais, primando pelo objetivo principal que é a ressocialização do apenado e a prevenção da prática de novos crimes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreende-se que o Sistema Penitenciário Brasileiro possui várias deficiências, sejam estruturais, administrativas, operacionais ou na sua eficiência. Porém, a discussão apresentada é consequência da falta de Políticas Públicas e investimento orçamentário no referido sistema, que acaba atingindo de forma negativa o os apenados, que estão cumprindo os diversos tipos de regimes e naturezas penais, o que acaba comprometendo a ressocialização destes, pelo não desenvolvimento de atividades laborais como um direito para remição de pena, por falta de estabelecimentos e locais apropriados para o desenvolvimento da prática referenciada. Entretanto, se torna necessária uma revisão na

política administrativa adotada no interior dos estabelecimentos prisionais, como também, a necessidade da redefinição de competência no tocante as execuções das penas.

PALAVRAS-CHAVE: Apenados. Ressocialização. Sistema Penitenciário Brasileiro.

REFERÊNCIAS

BRASIL. lei nº 7. 210, de 11 de julho de 1984. **Lei de Execução Penal**, Brasília – DF, set 2017.

COSTA NETO, Nilo de Siqueira. Sistema Penitenciário Brasileiro: a falibilidade da prisão no tocante ao seu papel ressocializador. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3560, 31 mar. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24073/sistema-penitenciario-brasileiro-a-falibilidade-da-prisao-no-tocante-ao-seu-papel-ressocializador>> Acesso em: 19 set. 2017.

HOFMEISTER, Carlos Freire. **A pena Privativa de Liberdade e a Inclusão Social do Preso na Perspectiva dos Direitos Humanos**. Florianópolis, 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/83442/192390.pdf?sequence=1>> Acesso em: 19 set. 2017.

MEDONECKY, Pamela. O Sistema Penitenciário Brasileiro: a discriminação da sociedade e a ineficácia da ressocialização. **Rev. Jusbrasil**, maio 2014. Disponível em: <<https://pamelamedonecky.jusbrasil.com.br/artigos/140913600/o-sistema-penitenciario-brasileiro-a-descriminacao-da-sociedade-e-a-ineficacia-da-ressocializacao>> Acesso em: 19 set. 2017.

A INCLUSÃO DAS MINORIAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: com foco na participação no mercado de trabalho.

ALVES, Mylena Pinheiro¹

LEITE, Heloise Maria de Souza²

Orientador: Prof. Esp. Neuribertson Monteiro Leite³

INTRODUÇÃO

Consideram-se minorias pequenos grupos de indivíduos que possuem características distintas das majorias, ou seja, apresentam formas diferenciadas em sua cultura, religião, condição física, idade, entre outros aspectos, incluindo-se como tais: os negros, os índios, os homossexuais (LGBT), as pessoas com deficiências, os idosos etc. Diante disso, surge o preconceito e, como consequência, a exclusão da convivência com o grupo majoritário. Em face disso, no cenário da sociedade contemporânea é primordial debater sobre esse tema para entendê-lo melhor e, dessa forma, buscar instrumentos eficazes de inclusão das minorias no convívio social moderno, compreendendo melhor a realidade, buscando a inserção desses sujeitos no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

PROBLEMÁTICA

Na sociedade contemporânea, quais as principais dificuldades enfrentadas e quais as conquistas alcançadas, em especial no mercado de trabalho, pelos indivíduos que integram os grupos denominados de “minorias”?

OBJETIVO

Entender melhor as dificuldades enfrentadas pelas pessoas que integram os grupos das minorias na sociedade contemporânea, e identificar as conquistas alcançadas, especialmente no tocante à sua inserção no mercado de trabalho.

¹ Aluna do 2º período do Curso de Direito da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras - FAFIC

² Aluna do 2º período do Curso de Direito da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras - FAFIC

³ Professor Universitário nos Curso de Direito da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC e da Faculdade São Francisco da Paraíba - FASP, Especialista em Direito Penal e Processual Penal.

METODOLOGIA

O método utilizado foi o dedutivo, partindo-se da ideia geral para a particular. A técnica de pesquisa consistiu na consulta a matérias e leitura de artigos científicos relacionados ao tema, encontrado em diversos sites.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Ao longo da história, as minorias foram sendo modificadas e ganhando cada vez mais destaque no cenário mundial, com isso, foi possível debater melhor sobre esses grupos, principalmente depois da Segunda Guerra Mundial, quando houve maior preocupação das nações com a dignidade da pessoa humana. Diante do desastre causado à humanidade com o conflito armado entre países, o mundo se voltou para repensar sobre os direitos humanos individuais e suas liberdades e, assim, os grupos que possuem características mais peculiares, denominados de “minorias”, acabaram por se tornar o centro dos debates e das preocupações da sociedade contemporânea.

Destaque-se que a característica que diferencia um grupo minoritário dos demais grupos (majoritários), é a diferença cultural e/ou sua forma de tradição, fato que, por si só, expõe os indivíduos desses grupos a constantes sofrimentos, em face do preconceito e da exclusão social a qual são constantemente submetidos. Com a finalidade de amenizar os ataques preconceituosos e inserir essa parte da população no convívio social contemporânea, o direito internacional postulou normas que garantem os direitos das minorias, a exemplo do que consta no teor do Artigo 2º, nº 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos que proclama: *“Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação”*.

Entretanto, mesmo com a legislação internacional garantindo como sendo de todos, indistintamente, os direitos e as liberdades nela elencadas, não raras vezes os indivíduos que estão inseridos nos grupos das minorias enfrentam os mais diversos tipos de dificuldades ao longo da sua vida. Cita-se, por exemplo, a pressão psicológica, o impedimento na inserção no mercado de trabalho, e muitas vezes, até agressão física e até a morte. Sendo certo que, para combater as dificuldades enfrentadas por essas

peças, é importante a efetiva participação da justiça, além de uma boa fiscalização e aplicação das leis já existentes.

Ademais, em que pese às inúmeras conquistas obtidas pelas minorias na sociedade contemporânea, nota-se que ainda não são suficientes para a total inclusão e participação destas na vida da sociedade, tendo em vista que muitos desses grupos – negros, índios, homossexuais, idosos, deficientes, entre outros – ainda sofrem repúdio por parte da maioria opressora, principalmente no que concerne à sua inclusão no mercado de trabalho. Em face disso, visando combater ou ao menos amenizar essa exclusão, o Estado brasileiro dispõe, em seu ordenamento jurídico, de dispositivos legais que objetivam proporcionar, de forma obrigatória para as empresas, uma maior inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Como, por exemplo, a Lei de Cotas (nº lei 8213/91), que dispõe sobre a inclusão de pessoas com deficiência ou usuários reabilitados pela Previdência Social, com a reserva de 2% a 5% das vagas nas empresas com mais de 100 trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, as minorias, assim considerados os grupos que sofrem preconceito, discriminação e exclusão social, e ainda se faz bastante presente no cenário contemporâneo da sociedade brasileira. Desse modo, conclui-se que é essencial a implantação de outras modalidades de políticas públicas de inclusão social das pessoas que compõem esses grupos, e dar maior efetividade às leis que asseguram os direitos desses sujeitos, para com isso amenizar os preconceitos por sofridos por estes, valorizando a diversidade de cor, religião, cultura, idade e condição física.

No que concerne à inserção no mercado de trabalho brasileiro, percebe-se um grande avanço, através das leis já em vigor. No entanto, isso ainda não basta, pois é necessário também a conscientização, aceitação e a compreensão da população em geral.

PALAVRAS-CHAVE: Exclusão, Inclusão, Leis, Minorias, Trabalho.

REFERÊNCIAS

RIBEIRO, Rodrigo; CONCEIÇÃO, Lucas de Araújo da ; NOVAES, Elizabete David . **Diversidade Organizacional e Inclusão de Minorias no Mercado de Trabalho**. 2015. 1-22 p. Artigo (graduação em administração)- Universidade Estácio Uniseb, Universidade

Estácio Uniseb, Revista Eletrônica UNISEB, 2015. 5. Disponível em:
<<http://estaciocribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista5/1-ADM.pdf>>. Acesso em:
16 set. 2017

Direitos das Minorias. Disponível em: <<http://www.fd.uc.pt/igc/manual/pdfs/O.pdf>>.
Acesso em: 16 set. 2017.

MIRANDA , Adílio Renê Almeida. **Gestão da diversidade e inclusão das minorias :**
Desigualdades, preconceito e discriminação no setor bancário . 2014. 1-245 f. Tese (Pós-
Graduação em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Universidade Federal de
Lavras , [S.l.], 2014. único. Disponível em:
<http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/4467/1/TESE_Gest%C3%A3o%20da%20diversidade%20e%20inclus%C3%A3o%20de%20minorias%20_%20desigualdades%20preconceito%20e%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20setor%20banc%C3%A1rio.pdf>.
Acesso em: 16 set. 2017

ENSAIO SOBRE O PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO SOCIAL E FOMENTO AO TRABALHO

MAGALHÃES, Bárbara Mirella Feitosa¹
PESSOA, Lindovon Dias²

RESUMO

A elaboração desse trabalho partiu da tentativa de analisar e discutir o Programa Bolsa Família criado pelo Governo Federal em 2004, como um instrumento de inclusão social e incentivo ao trabalho através de seus ditames legislativos concernentes à Lei nº 10.836/04. Considerou-se como base referencial, bibliografias e materiais publicados em portais do governo e revistas científicas. A problemática desenvolvida está situada no âmbito relevante da propositura do programa de transferência de renda, que desde sua criação até os dias atuais, favorece milhares de famílias consideradas de extrema pobreza e que, devido à condição de hipossuficiência, são atendidas e beneficiadas, tendo como resultado evidente a melhoria das condições de subsistência e a observância da concretização dos direitos constitucionalizados referentes à dignidade da pessoa humana. Sem pretensão de esgotar o tema, apontam-se, ainda, os desafios e perspectivas engendrados nesse panorama inclusivo em tela.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão social. Programa Bolsa Família. Trabalho.

ABSTRACT

The elaboration of this work was based on the attempt to analyze and discuss the Family Grant Program created by the Federal Government in 2004 as an instrument of social inclusion and incentive to work through its legislative dictates concerning Law 10,836/04. Bibliographies and materials published in government portals and scientific journals were considered as a reference base. The problem developed lies in the relevant scope of the introduction of the Income Transfer Program, which since its creation until the present day, favors thousands of families considered to be extremely poor and who, due to a condition of hyposufficiency, are served and benefited, an evident result is the improvement of subsistence conditions and the observance of the realization of constitutional rights related to the dignity of the human person. Without pretending to exhaust the theme, we also point out the challenges and perspectives engendered in this inclusive panorama on canvas.

KEYWORDS: Social inclusion. Family Grant Program. Work.

1 Psicóloga Clínica. Graduada pela UNILEÃO (2012); Psicóloga Perita. Residente em Saúde Mental pela ESP/CE. Acadêmica do 3º período do Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais – Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Cajazeiras – (FAFIC);

2 Bacharel em Serviço Social – Faculdade Santa Maria (FSM); Especialista em Docência no Ensino Superior – FSM; Acadêmico do 3º período do Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais – Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Cajazeiras – (FAFIC); Integrante do Grupo de Pesquisa em Gênero e Economia Solidária (GEPEGESC) da FSM; Integrante do Projeto de Pesquisa: Direitos humanos e sociais e sua efetivação pelo poder judiciário na FAFIC.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho busca apresentar e discutir sobre o Programa Bolsa Família (PBF) como um instrumento de inclusão social na busca da materialização dos direitos humanos inerentes à vida digna, como também sua proeminência para o fortalecimento do trabalho.

No alcance dessa perspectiva, apresenta-se uma revisão teórica sobre o PBF partindo da legislação criadora do Programa, publicações do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Constituição Federal de 1988, portais de organizações públicas, dentre outras fontes de pesquisa fundamentais para o desenvolvimento desse estudo.

Abordar o referido tema é fundamental para o empoderamento do conhecimento da população brasileira acerca da realidade social do país frente ao panorama de desigualdades sociais historicamente construídas e que perpassam ao longo dos anos excluindo os menos favorecidos do sistema econômico vigente.

Com efeito, a fim de sanar essa linha marginal, eis que surge o PBF como um programa de transferência de renda criado durante o governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva para melhorar a vida das famílias em situação de extrema pobreza. Idealizado em 2003, unificando diversos programas, foi instituído pelo Governo Federal através da Lei nº 10.836 de 09 de janeiro de 2004.

Em 2017, o Programa completou 14 anos de existência e tem sido gerenciado pelo atual Ministério de Desenvolvimento Social (MDS) em parceria com os estados e municípios para atuar diretamente no combate à pobreza, configurada como expressão da questão social. Dessa forma, o Programa beneficia famílias consideradas extremamente pobres, ou seja, com renda mensal de até R\$ 77,00 por pessoa e famílias pobres, sendo aquelas que possuem renda mensal de R\$ 77,01 a R\$ 154,00 por pessoa.

De acordo com a cartilha publicada pelo MDS em 2015, a família é selecionada através das informações do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) que gerencia todas as informações das famílias tidas como baixa renda no País.

A viabilização do PBF ocorre em três eixos principais: a transferência de renda, promovendo o alívio imediato da pobreza; as condicionalidades reforçadoras do acesso aos direitos sociais básicos nas áreas de educação, saúde e assistência social; e as ações e programas complementares, objetivando o desenvolvimento das famílias de modo que os beneficiários consigam superar a situação inicial de vulnerabilidade.

Desse modo, observa-se que o Programa funciona com base em contrapartidas, pois logo após o recebimento do benefício, as famílias devem cumprir as condições pré-estabelecidas de saúde e educação para assim permanecerem recebendo.

Destacam-se como condicionantes: frequência escolar mínima mensal de 85% para crianças e adolescentes de 07 a 17 anos; agenda de saúde e nutrição para as famílias beneficiárias com gestantes, nutrizes ou crianças menores de 07 anos (pré-natal, vacinação, saúde e vigilância nutricional).

2 O FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DO PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA

Partindo da premissa de que a questão social retratada em tela é um conjunto de problemas advindos da relação capitalista versus trabalho, e considerada em suas diversas refrações como um problema de Estado, estamos falando sobre a pobreza e a miséria como formas representativas das mais variáveis e visíveis existentes nos modos de exploração de uma classe econômica favorável sobre outra desfavorecida.

Por ora, neste cenário de desigualdade social, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º diz que “[...] 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”.

Sendo esses direitos garantidos pela Lei Maior, abrimos parênteses para destacar nosso maior interesse quanto aos direitos à vida e à igualdade epigrafadas no referido artigo constitucional.

É imprescindível o resguardo da vida para acessar os demais direitos inerentes ao ser humano. É esse raciocínio que nos desperta para engrossar a responsabilidade estatal quanto à elaboração de políticas públicas voltadas para a manutenção da vida, ou seja, para a constância do viver com dignidade através da garantia de uma assistência voltada para os hipossuficientes, portanto, aos desiguais.

A interpretação do artigo 5º para além de sua literalidade nos permitir abrir um leque de possibilidades aos quais apontam para um dever intervencionista do Estado como principal agente diante da redução das desigualdades sociais e como garantidor de uma existência digna através do Programa Bolsa Família.

Concernente ao tratado, incluem-se nessa via interpretativa os direitos sociais também inerentes à pessoa humana destacado no artigo 6º da CF/88: “[...] são direitos

sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social (...), na forma desta Constituição”.

Visto isso, percebemos que o PBF busca materializar o acesso de todos, principalmente do público vulnerável, ao mínimo necessário para uma viver, que significa o direito ao alimento, a um teto protetor, ao trabalho, por exemplo, bens tão essenciais que complementam o direito à vida e à dignidade humana.

3 O FUNDAMENTO CONTRIBUTIVO DO PBF

Em 24 de janeiro de 1992, foi depositada a Carta de Adesão do Brasil ao Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. De acordo com Zimmermann (2006, p. 153); “[...] o artigo 11 (...) reconhece o direito fundamental de toda pessoa de estar livre da fome e obriga os Estados-Parte a adotarem medidas e programas concretos para atingir esse fim”.

A partir da proposta aderida, o Brasil seguia implementando diversos programas que foram a base geradora do PBF, mas que até o momento não conseguiam atender aos objetivos de redução da configurada realidade de desigualdades sociais.

Pensando em erradicar a fome e a miséria através do “Plano Por um Brasil sem Miséria”, o governo Federal teve a iniciativa de desenvolver um programa em conjunto com os Estados e Municípios para atuarem diretamente nessa problemática expressão social que se apresentava de forma espantosa e impactante aos olhos da pessoa humana. Eis a criação do Programa Bolsa Família.

Para Zimmermann (2006, p. 146), “[...] tornou-se um dos principais instrumentos de combate à fome e de garantia do direito humano à alimentação no Brasil”. Vale salientar que:

Criado em 2004, pela Lei 10.836, de 9 de janeiro de 2004, o PBF prevê que o município, tendo em vista a eficácia das ações desenvolvidas em sua esfera de competências, integre esforços de diferentes áreas, entre elas as de saúde, educação, assistência social e segurança alimentar. Além disso, ao aderir ao programa, o município se compromete a estabelecer as parcerias necessárias para a oferta de programas complementares aos seus beneficiários, seja para desenvolver ações de alfabetização, de capacitação profissional, ou de geração de emprego e renda (SIMÕES; PEIXOTO, 2014).

Nesse contexto, a idealização e concretização do PBF sem caráter contributivo, representou um marco na história do Brasil quanto à assistência voltada para a população pobre, aquela carente de recursos materiais disponíveis para a sua própria sobrevivência,

pois juntamente com o programa, firmou-se a possibilidade de subsistência familiar através da certeza de uma renda transferida mensalmente ao beneficiado, observada também as condicionalidades.

Conforme a parceria do Programa junto aos municípios, a adesão desses últimos requer o desenvolvimento de programas complementares profissionais, como por exemplo, capacitação aos beneficiados, com o oferecimento de cursos profissionalizantes para desenvolver habilidades na confecção de produtos e aprendizagem de serviços, gerando a possibilidade de emprego e renda para a população.

Com isso, vê-se a importância da atuação do município como o ente federativo mais próximo da comunidade para desenvolver um trabalho objetivado também pela mudança da realidade econômica da população usuária do Programa.

Além disso, ressalta-se que os municípios são os responsáveis por selecionar as famílias que se enquadram no perfil estabelecido pelo Programa e cadastrá-las no CadÚnico, para que possam ter acesso e serem beneficiadas. Preceitua-se:

Com relação ao PBF, cabe aos municípios efetivar a inscrição das famílias pobres no Cadastro Único (CadÚnico) do Governo Federal; promover ações que viabilizem a gestão intersetorial; disponibilizar serviços e estruturas institucionais, das áreas da assistência social, da educação e de saúde; garantir apoio técnico-institucional para a gestão local do programa; constituir órgão de controle social; estabelecer parcerias com órgãos e instituições municipais, estaduais e federais, governamentais e não governamentais, para a oferta de programas complementares; e acompanhar, em articulação com a União e os Estados, o cumprimento das condicionalidades (SIMÕES; PEIXOTO, 2014).

Um ponto fundamental regulado pelos municípios são as condicionalidades para permanecer no programa como: manter os filhos com frequência assídua na escola, reduzindo assim o nível de evasão escolar e contribuindo para uma massa mais comprometida com a educação; estar com a vacina em dia, diminuindo a incidência de doenças; se gestante, fazer o pré-natal; pesar as crianças, mostrando preocupação quanto à desnutrição e a mortalidade infantil; participar dos grupos de convivência do Centro de Referência da Assistência Social (CRAS), onde são desenvolvidas atividades para inserção social, via cultura e via formas de adentrar no mercado de trabalho (MONNERAT, 2013).

4 DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Evidencia-se que o Brasil vem avançando no resgate da dignidade humana na busca por retirar as famílias da linha da pobreza extrema, mas ainda necessita de maior atenção e compromisso por parte do Estado. Vejamos o que nos mostra o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD:

O Brasil já cumpriu o objetivo de reduzir pela metade o número de pessoas vivendo em extrema pobreza até 2015: de 25,6% da população em 1990 para 4,8% em 2008. Mesmo assim, 8,9 milhões de brasileiros ainda tinham renda domiciliar inferior a US\$ 1,25 por dia até 2008. Para se ter uma ideia do que isso representa em relação ao crescimento populacional do país, em 2008, o número de pessoas vivendo em extrema pobreza era quase um quinto do observado em 1990 e pouco mais do que um terço do valor de 1995. Diversos programas governamentais estão em curso com o objetivo de alcançar essa meta (PNUD, 2014).

Se o PBF continuar atuando de forma assídua, e se as dificuldades em cobrir quem realmente necessita forem suprimidas, terá mais sucesso. Por outro lado, a realidade desvela que ainda há famílias que se enquadram no perfil do Programa de transferência de renda, mas que ainda não estão inclusas, enquanto grupos de famílias fora do perfil são beneficiadas, o que aponta um desafio no tocante à possibilidade de inclusão (JANNUZZI; PINTO, 2013).

Mais um desafio enfrentado pelo PBF e que representa um fator gerador de críticas, é o fato de existirem famílias que se recusam a sair do programa, obviamente, é uma recusa tácita evidenciada pelo comodismo e pela crença do recebimento de uma renda certa, ainda que mínima.

Não cabe aqui ajuizar valor desses comportamentos, pois as famílias beneficiadas vivenciam tantas violações de direitos, a começar pela desigualdade social, que estão desacreditadas no governo do nosso país. Assim, ao surgir a oportunidade de trabalho, elas analisam as vantagens e desvantagens de tê-lo, pois a carteira assinada significa abstenção do benefício:

Nem sempre é desejável que uma família seja retirada por ultrapassar o patamar da renda usado para incluir beneficiários. O risco de desincentivos ao trabalho — relacionados à chance de perda do benefício, e não ao aumento de rendimentos — é um exemplo claro disso. Os membros de uma família ameaçada de exclusão caso sua renda aumente só têm incentivos para trabalhar se a renda adicional a ser obtida com esse trabalho for superior às transferências recebidas. Para esse caso típico, o programa deveria ter um patamar de renda de saída superior ao de entrada. [...] O programa assegura estabilidade de rendimentos, ao passo que isso não ocorre com muitos tipos de trabalho. Ao escolher entre aceitar ou não um novo trabalho, as pessoas levam em consideração, entre outras coisas, o risco de trocar as transferências estáveis do programa por rendas instáveis de um trabalho

qualquer. Nessas situações também não seria desejável que ocorresse a cessação dos benefícios, uma vez que regras de interrupção desse tipo podem desestimular a inserção laboral (MEDEIROS; SOARES, 2014, grifo nosso).

Com isso, outro desafio observado é com relação ao mercado de trabalho que está cada dia mais competitivo e exigente, o que significa que acessar esse direito, que desemboca em outros direitos fundamentais, torna-se mais difícil, sendo estes usuários pessoas ainda em processo de inserção social e de desenvolvimento de suas competências na área do trabalho.

Assinalamos ainda que quando um país pensa e age pelo viés da promoção do desenvolvimento humano, ele progride em todos os sentidos. O Programa é fundamental para a inserção do cidadão ao mercado de trabalho, porque proporciona, como vimos, a aprendizagem de profissões através dos programas complementares municipais aos quais coloca o usuário frente à materialização dos direitos sociais.

Relativamente ao âmbito das perspectivas, o PBF vem contribuindo para manter a economia do país, pois as pessoas passaram a adquirir bens duráveis, a comprar mais alimento, dentre outros consumos. Observa-se que, mesmo sendo uma quantia módica de transferência de renda, o dinheiro circula no comércio, gerando Produto Interno Bruto (PIB) e a manutenção do ciclo dinâmico da sociedade (JANNUZZI; PINTO, 2013).

Isso significa, portanto, que hoje a população tem o poder de compra, o que representa a inclusão social dessas pessoas frente à disposição dos bens e serviços. O ensejo dessa perspectiva é crescente, uma vez que ascende a garantia do direito de serem protagonistas de suas ações e conquistas diante de uma sociedade capitalista e excludente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o panorama apresentado acerca da temática, podemos considerar que a criação do Programa Bolsa Família denota um marco diferencial do país em relação à iniciativa de erradicar, ou pelo menos uma tentativa de minorar, a desigualdade social evidenciada através da pobreza.

É inquestionável que a implantação do programa contribuiu para o aumento da qualidade de vida de milhares de famílias, em primeiro lugar, porque firma a primazia dos direitos constitucionalizados através de seus dispositivos ímpares relacionados à dignidade da pessoa humana.

Em segundo, porque proporciona o acesso (anteriormente impensável) dos brasileiros beneficiados a bens e serviços, resultando em melhoria das condições de vida das famílias, além de contribuir para a conjuntura econômica do país. Isso representa a inclusão social.

Analisando as perspectivas de efetivação do Programa, todos os avanços já conquistados e melhorias consolidadas, conclui-se que ainda há muitos desafios a serem enfrentados quanto a efetivação do Programa e sua abrangência, o que nos impede de esgotar o tema e sua problemática, porém nos incita a buscar por mais respostas adiante.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 10. set. 2017

JANNUZZI, Paulo de Martino; PINTO, Alexandre Rodrigues. Bolsa família e seus impactos nas condições de vida da população brasileira: uma síntese dos principais achados da pesquisa de avaliação de impacto do bolsa família. 2013. Disponível em: [file:///C:/Users/Cliente/Downloads/WEB_Programa-Bolsa-Familia-2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cliente/Downloads/WEB_Programa-Bolsa-Familia-2%20(1).pdf). Acesso em 10. set. 2017.

Governo Federal. Bolsa Família. 2013. Disponível em:

http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/bolsa_familia/Cartilhas/Cartilha_PBF_2015.pdf. Acesso em 11. Set. 2017.

MEDEIROS, Marcelo; BRITTO, Tatiana; SOARES, Fábio. Transferência de renda no Brasil. Disponível em:

<file:///C:/Users/Cliente/Downloads/01Transfer%C3%83%C2%AAncia%20de%20renda%20no%20Brasil.pdf>. Acesso em 10. set. 2017

MONNERAT, Giselle Lavinias et al. Do direito incondicional à condicionalidade do direito: as contrapartidas do Programa Bolsa Família. 2013. Disponível em:

<file:///C:/Users/Cliente/Downloads/v12n6a06Do%20direito%20incondicional%20%C3%83%C2%A0%20condicionalidade%20do%20direito.pdf>. Acesso em 15. set. 2017

Programa Das Nações Unidas Para O Desenvolvimento - PNUD. Objetivos de desenvolvimento do milênio. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/ODM1.aspx/>. Acesso em: 10. set. 2017

SIMÕES, Leonor Gonçalves; PEIXOTO, Norma Macruz. Geração de Emprego, Trabalho e Renda nos Municípios Paulistas. Disponível em:

file:///C:/Users/Cliente/Downloads/3_GR_Art._090504_site.pdf. Acesso em 09. set. 2017

ZIMMERMANN, Clóvis Roberto. Os programas sociais sob a ótica dos Direitos humanos: o caso do bolsa família do governo lula no brasil. Revista Internacional De Direitos

Humanos. n. 4, Ano 3, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sur/v3n4/08.pdf>. Acesso em 10.set.2017.

A IMPORTÂNCIA DA IGUALDADE MATERIAL NA RELAÇÃO EMPREGADO/EMPREGADOR

MELO, Kelly Cristina de
Oliveira (FAFIC).
JUNIOR, Francisco Paulino da Silva (ORIENTADOR).

INTRODUÇÃO

A Magna Carta determina, por meio da inteligência do art. 5º, caput, que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Contudo, essa previsão constitucional mostra-se limitada, se for interpretada literalmente, é evidente que nem todas as pessoas estão em pé de igualdade. A relação empregado/empregador é por si própria ambiente fértil para surgimento de desigualdades. O estado de subordinação propicia práticas discriminatórias, ofendendo aos direitos fundamentais do indivíduo.

PROBLEMÁTICA

A igualdade material poderá sofrer mitigação com a modernização da legislação trabalhista?

OBJETIVO

O presente trabalho abordará a condição de inferioridade entre o empregado e o empregador, os direitos assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal, bem como pontos da reforma trabalhista. A presente pesquisa não visa exaurir a temática, mas fomentar sua discussão e difusão, despertando para os conflitos práticos que podem surgir com a “modernização” recentemente ocorrida.

METODOLOGIA

O trabalho utilizou-se do método de abordagem dedutivo e das técnicas referentes à pesquisa bibliográfica e documental.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Etimologicamente, a palavra igualdade tem origem do latim *aequalitas*, que quer dizer "aquilo que é igual", "semelhante". No dicionário Aurélio igualdade é "Falta de diferenças; de mesmo valor ou de acordo com mesmo ponto de vista...". Juridicamente, a igualdade no Brasil pode ser observada de dois ângulos bem distintos, a igualdade formal e material, na primeira, todos são tratados de maneira idêntica, enquanto na segunda deve ser dispensado tratamento diferenciado. A ideia de igualdade material surgiu com Aristóteles ao proferir a frase: "Devemos tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, na medida de suas desigualdades". Pode parecer contraditório, contudo, em muitas situações somente uma desigualdade pode suscitar a igualdade, é o que ocorre na relação empregado/empregador. O capítulo II da Constituição Federal de 1988, dedicado aos direitos sociais, disciplina expressamente o direito ao trabalho, dispõe o art. 7º os direitos dos trabalhadores. Notadamente, a Constituição tem absorvido as proteções jurídicas contra a discriminação em decorrência da relação de trabalho. Preceitua com brilhantismo Maria Luiza Pinheiro de Coutinho "A relação de trabalho, e mais estritamente a relação de emprego, devido à sua natureza de relação de poder, em que o empregado encontra-se subordinado aos poderes do empregador, constitui-se em fonte de discriminação, que afeta sobremaneira o ambiente de trabalho, bem como a vida do trabalhador e de sua família. Isso devido às desigualdades fáticas entre as partes do contrato de trabalho, além do estado de submissão em que se encontra o empregado frente ao comando, controle e fiscalização da prestação de serviço, realizados pelo empregador". Em 1º de maio de 1943, através Decreto-lei nº 5.452, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, com caráter essencialmente protetor, refletindo o momento social e político da época. Mais de sete décadas se passaram e a relação de subordinação continua inalterada, no entanto, seguindo por via diversa, o texto-base da reforma trabalhista apresentado pelo Governo Michel Temer foi aprovado pelo plenário do Senado no dia 11 de julho, e sancionado pelo presidente no dia 13 de julho de 2017. "Modernizar" uma legislação "anacrônica", privilegiando a negociação entre patrões e empregados com o objetivo de dinamizar a economia e favorecer a retomada dos empregos. Esse foi o principal argumento da reforma trabalhista. Diante do atual panorama no qual o forte vence o fraco, como garantir um diálogo entre predador e presa, assim como na selva, na atmosfera trabalhista não é diferente. O cenário contemporâneo pode ser apresentado da seguinte maneira, o empregado precisa do emprego para garantir sua subsistência, o empregador

tem uma centena de desempregados precisando desse mesmo emprego, os quais fariam o serviço do primeiro por bem menos, visto que também precisam garantir sua subsistência, diante disto como dialogar, como impor direitos, como reivindicar benefícios? Nesse contexto, somente a igualdade material pode minimizar a diferença existente nessa relação. Apesar disso, fechando os olhos para realidade e trilhando por caminhos obscuros, a legislação brasileira apresenta a “Modernização dos direitos trabalhistas”, trazendo pontos como: prevalência dos acordos coletivos sobre a lei, fim da obrigatoriedade sindical, obstáculos ao ajuizamento de ações trabalhistas dentre outros. A incongruência entre a teoria e a prática, presente em todos os ramos do ordenamento jurídico pátrio, também ocorreu na modernização trabalhista. Como bem sinalizou o economista Marcos Lisboa "Estamos andando sobre gelo fino e o problema não para de aumentar".

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim sendo, a igualdade material necessita ser entendida como ferramenta de materialização para o direito dos trabalhadores, tendo como papel fundamental e imprescindível o equilíbrio das situações injustas, uma lei não atinge apenas os indivíduos envolvidos na relação, abrange toda a coletividade. A Modernização realizada pela reforma trabalhista abre brechas perigosas, visto que a dependência e subordinação bem como a concorrência no mercado de trabalho só têm aumentado. A igualdade não é uma fórmula matemática, por esse motivo, não se abala por pequenas diferenças.

PALAVRAS-CHAVE: Empregado. Empregador. Emprego. Igualdade. Modernização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20/08/2017.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho: mecanismo de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf. Acesso em 22/08/2017.

Marcos Lisboa: “As reformas afetam grupos de interesses, não a sociedade toda”. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/21/economia/1500671743_676963.html. Acesso em: 25/08/17.

MENDONÇA, Heloísa. **Reforma trabalhista: seis mudanças que vão afetar a sua rotina de trabalho.** Disponível em:

https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/13/politica/1499958789_546835.html. Acesso em: 25/08/2017.

Reforma trabalhista: maior parte da mídia não aborda o impacto negativo das mudanças. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/reforma-trabalhista-maior-parte-da-midia-nao-aborda-o-impacto-negativo-das-mudancas>. Acesso em:

24/08/2017.

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

VIEIRA, Layane Fernandes¹

Orientador: Prof. Pós - Dr. Iranilton Trajano da Silva²

RESUMO

O objetivo primordial desse estudo é analisar o papel da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como forma de inclusão social. Dessa forma, propõe analisar as legislações infraconstitucionais desenvolvidas para efetivar o direito ao trabalho de tal grupo. Em consonância com esse objetivo, será feita uma análise, com o objetivo de orientar o leitor em relação ao tema em discussão. Serão tecidas algumas considerações acerca do tratamento constitucional conferido à proteção do trabalho das pessoas portadoras de deficiência física, realçando a necessidade de concretização dos princípios constitucionais, o Princípio da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana. Ressaltando-se pôr fim a necessidade, da participação da sociedade civil, das empresas e do Estado na efetivação do direito ao trabalho, bem como para a promoção da inclusão social da pessoa com deficiência. Optou-se para a realização desse trabalho o método de pesquisa dedutivo, a pesquisa bibliográfica e documental, utilizando-se de livros, produções científicas que inclui artigos publicados em sites e revistas jurídicas, dissertações e monografias, normas constitucionais e infraconstitucionais, além de convenções e tratados internacionais, com o suporte de fontes estatísticas.

Palavras-chave: Inclusão. Trabalho. Pessoa com Deficiência. Igualdade.

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze the role of the insertion of people with disabilities in the labor market as a form of social inclusion. In this way, it proposes to analyze the infraconstitutional legislations developed to realize the right to the work of such group. In accordance with this objective, an analysis will be made, in order to guide the reader in relation to the topic under discussion. There will be some considerations about the constitutional treatment of the work of people with physical disabilities, highlighting the need to implement the constitutional principles, the Equality Principle and the Dignity of the Human Person. Emphasis should be placed on ending the need for the participation of civil society, business and the State in the realization of the right to work, as well as in promoting the social inclusion of persons with disabilities. The method of deductive research and bibliographical and documentary research were used to carry out this work, using books, scientific productions that include articles published in legal websites and journals, dissertations and monographs, constitutional and infraconstitutional norms, as well as conventions and international treaties, supported by statistical sources.

Keywords: Inclusion. Job. Disabled Person. Equality.

1 Acadêmica do Curso de Direito pelo Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande (CCJS - UFCG). E-mail: layaneuna@hotmail.com.

2 Pós-Doutor em Estudos de Princípios Fundamentais e Direitos Humanos. Linha de Investigação - Execução Penal Comparada e Gênero pela Universidade de Ciências Empresariais e Sociais - UCES - AR, (2015). Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade do Museu Social Argentino - UMSA - AR, (2013), com Diploma RECONHECIDO pela Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, (através da Portaria nº 077, de 19 de Julho de 2016). Especialista lato sensu em Direito Fiscal e Tributário pela Universidade Cândido Mendes do Rio de Janeiro - UCAM - RJ (2003). Possui graduação em nível de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal da Paraíba (2001). Atualmente é Professor efetivo de Direito Penitenciário, Direitos Humanos, Criminologia e Prática Jurídica da Universidade Federal de Campina Grande, Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais - CCJS/UFCG, Advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil e Sargento da Reserva Remunerada da Polícia Militar do Estado da Paraíba.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem o objetivo de analisar o processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como forma de promover a inclusão social dessas pessoas de forma mais justa e igualitária.

As pessoas com deficiência são indivíduos que buscam desde da antiguidade, até os dias de hoje, melhores condições de vida e de tratamento que lhes concedam viver com independência.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está presente nas principais legislações, tratados e convenções, nacionais e internacionais. Com base nos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana são desenvolvidos mecanismos com o escopo de eliminar as desigualdades historicamente acumuladas.

Inclui-se a chamada Lei de Cotas nº 8.213/91, uma lei federal que estabelece a obrigatoriedade de empresas privadas, com o quadro de funcionários igual ou superior a 100 (cem), a reservarem proporcionalmente, ao que indica a lei, vagas para pessoas com qualquer tipo de deficiência.

No serviço público, a Lei nº 8.112/90, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, proporciona para tais pessoas a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos.

Dessa forma, a pesquisa irá abordar toda a legislação que envolve o direito dos portadores de deficiência, apresentando o tratamento conferido a tais pessoas em relação ao direito de exercer um trabalho e o comportamento das empresas ante a imposição da lei, com o objetivo primordial de estabelecer a importância do trabalho para inclusão social da pessoa com deficiência.

2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONCEITO E ACEPÇÕES

Durante certo tempo, a partir da Constituição de 1988, introduziu-se a expressão “pessoa portadora de deficiência”, considerada a mais adequada. Tinha o legislador da época, a intenção de transferir o foco da atenção da deficiência para a pessoa. O que se observou, é que a atenção se voltou contra a expressão “portadora”, pela qual entendia-se que a pessoa podia portar, conduzir ou não a deficiência.

Atualmente, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, instituída por força do Decreto-Lei nº 186/08 e do Decreto de Promulgação nº 6949/09, utiliza-se

dessa expressão “pessoa com deficiência”, pois, aqui tem-se a intenção de desviar o foco para o indivíduo. Neste caso, a pessoa tem uma deficiência (e não a porta).

Existe várias maneiras de conceituar a deficiência, ela se manifesta de diversos aspectos. Não há uma definição exclusiva adotada por todo os países, para pessoa com deficiência, cada país define o seu entendimento do que seria ela.

No Brasil, há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de lei, que são a Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgado pelo Decreto nº 129/91 e a Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956/01. Logo no primeiro artigo de cada convenção é apresentado uma definição para pessoa com deficiência, *in verbis*:

Artigo I

Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. (DECRETO Nº 129, 1991).

Artigo I

O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social. (DECRETO Nº 3.956, 2001).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/15, buscando apresentar uma melhor definição e um entendimento mais claro sobre a pessoa com deficiência, como forma de esclarecer de forma adequada tal compreensão, acolheu a seguinte definição, incluindo os preceitos para sua avaliação:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

Ocorre, porém, que há divergências quanto ao conceito de pessoa com deficiência, e desse modo, para esse estudo adotar-se-á a definição atribuída pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, conforme transcrito no item anterior.

Para melhor compreensão do que será abordado mais adiante, é necessário compreender o que se entende por deficiência permanente, incapacidade, pessoa com deficiência habilitada e reabilitada.

De acordo com o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, consubstanciado no inciso II e III, do artigo 3º, considera-se deficiência permanente e incapacidade:

Art. 3º

[...] II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Conforme, preleciona o § 2º e 3º do artigo 36, do referido Decreto, pessoa portadora de deficiência habilitada, é descrita da seguinte forma:

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.
§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função. ((Decreto nº 3.298/99, art. 36, §§ 2º e 3º)

Entende-se por reabilitada a pessoa que passou por um processo orientado pelo profissional especializado, que constatou a partir de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para o reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária, isso, nos termos do artigo 31 do Decreto nº 3.298/99.

3 A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A Dignidade da pessoa humana é um valor inerente a toda ser humano, ela existe até mesmo onde o direito não a reconheceu.

Iribure Júnior e Mattos Filho (2013, p. 3), acerca da dignidade humana, expressam que:

Dignidade humana pressupõe reconhecer a pessoa como ser humano diferenciado dos demais seres devido sua racionalidade e sociabilidade, devendo se desenvolver em meio apropriado para atender as suas necessidades. É reconhecer-se na pessoa sua autodeterminação em relação ao Estado e a todos os outros seres, vez que tal primado é valor extremo que traz para si o núcleo de todos os direitos fundamentais do homem.

A dignidade da pessoa humana subsiste em duas dimensões, a dimensão protetiva e a dimensão defensiva, a primeira, exige que o Estado e a própria comunidade desenvolvam políticas assistencialistas e protetoras para a sua efetivação. A segunda, contempla uma limitação a atuação do Estado e da comunidade, e ela está inerente ao ser humano, não admitindo a sua alienação ou ruptura. (SARLET, 2012).

O princípio da dignidade da pessoa humana foi introduzido no nosso ordenamento jurídico como Fundamento da República Federativa do Brasil, pela nossa Carta Política e Jurídica de 1988 consubstanciado no artigo 1º, III. O Estado para assegurar a dignidade a todos, deve desenvolver ações que certifique a igualdade de direitos entre as pessoas.

Todas as pessoas apresentam peculiaridades que a diferenciam uma das outras, e essas diferenças não são amenizadas quando submetidas a uma mesma norma.

Dessa forma, igualdade material ou igualdade substancial, diferencia da igualdade formal neste aspecto, pois existe a proibição ao tratamento diferenciado, mas o legislador, atribui a certos grupos e indivíduos direitos e assistência para quem necessita de atenção especial. Quando relacionada a pessoas com deficiência, a igualdade, como menciona Melo (20014, p. 107), deve ser compreendida como sendo:

A obrigatoriedade de tratamento isonômico a todos os cidadãos e a possibilidade de tratamentos diferenciados a pessoas ou grupos que, por sua qualidade diferencial ou desequilíbrio fático em relação ao resto da sociedade, necessitam de um tratamento diferenciado, justamente porque igualdade pressupõe o respeito e a preservação das diferenças individuais e grupais ou da diversidade que é inerente à natureza humana.

Segundo Maria Aparecida Gurgel (2001, p. 1), a inclusão social da pessoa com deficiência só é possível quando “[...] cumprida a ordem social que tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.

O primeiro grande fundamento para a criação de normas protetivas e que assegurem os direitos e garantias das pessoas com deficiência foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948, declarando em seu artigo 23, que: “[...] toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho e a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

O Decreto nº 6.949 que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em seu artigo 27, reafirma o artigo 23 da Declaração. Assegura também, condições de acessibilidade que garantam às pessoas com deficiência as mesmas condições de vida, de que dispõe a população que não apresenta nenhuma deficiência. Vejamos:

Artigo 27: Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros.

Em âmbito nacional, atualmente, a Carta Magna de 1988, em seu inciso XXXI, artigo 7º, proíbe a discriminação na remuneração e nos critérios de admissão de trabalhadores com algum tipo de deficiência. No mesmo documento, o inciso VIII, do artigo 37 estabelece *in verbis*, que “[...] a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. Nesse sentido, e tratando sobre a política de ampliação de oportunidade, Gurgel (2001, p. 01) escreve que:

No Brasil instituiu-se a política de ampliação de oportunidade, reconhecendo que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. Trata-se de ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência ao sistema jurídico e de serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa a ser tratada como igual.

Pessoa e Andrade (2014, p. 15) expõem que “Deficiência física não é sinônimo de incapacidade. Limitação não é inaptidão. Os trabalhos, em sua maioria, podem ser executados com eficiência por pessoas com alguma deficiência”. De acordo com o Relatório Mundial sobre Deficiência publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2011 estimava-se que 975 milhões de pessoas com idade igual a 15 anos ou mais vivem com alguma deficiência em todo o mundo, com base em pesquisa populacional de 2010 (6,9 bilhões de habitantes). Incluindo as crianças, estima-se que mais de um bilhão de pessoas ou cerca de 15% da população mundial vivem com alguma deficiência.

No Brasil, aproximadamente 24% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência. De acordo com o último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PCDs). Dentre as regiões brasileiras, a região nordeste, registra a maior incidência de pessoas com deficiência, do total de sua população, 26,3% vive com algum tipo de deficiência.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), divulgada pelo Ministério do Trabalho no ano de 2015, 403,2 mil pessoas com algum tipo de deficiência possui vínculos empregatícios. O que se verifica é um aumento de 5,75% de novos empregos, representando um acréscimo de 22 mil empregos, em relação ao RAIS de 2014. No que tange ao percentual total dos vínculos empregatícios da RAIS 2015, esse número equivale a 0,84% do total da pesquisa. Assim, observa-se que houve continuidade no aumento da participação conforme ocorrido nos últimos anos: 0,77%, em 2014, e 0,73% em 2013.

Para as pessoas com deficiência superarem a barreira do preconceito, elas devem ter acesso à educação e ao trabalho, com oportunidades para participar do mundo através da inclusão social, distanciando a tese existente que vincula à deficiência a pobreza. Esta sim é sinônimo de uma deficiência social de políticas públicas e investimentos, que pode ser causa de transtorno a toda a sociedade. Queiroz (2016, p. 56), entende que existe uma necessidade natural de dignificar e reconhecer as pessoas com alguma deficiência e assim expressa que: “Urge a necessidade premente de dignificar as pessoas com deficiência por meio da sua inserção, permanência e evolução no trabalho, como forma de dar-lhe o mesmo tratamento dos demais trabalhadores e o poder da autodeterminação”.

Aponta, o Relatório Mundial da Deficiência (2012) que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é relevante por apresentarem dentre outras razões, soluções para maximizar os recursos humanos, promover a dignidade humana e a coesão social e acomodar os números crescentes de pessoas com deficiência na população em idade produtiva.

O processo de inclusão da pessoa com deficiência proporciona uma série de impactos sociais e econômicos. Para as pessoas com deficiência, o trabalho nas empresas significa uma forma de exercer uma atividade laboral remunerada de maneira digna, estabelecendo uma interação diária com outros profissionais. É, portanto, um caminho para a independência e a construção de uma autoestima, favorecendo o processo de socialização com outros indivíduos.

3.1 DIREITO AO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Com relação ao acesso ao serviço público, a Constituição da República adota esta linha de ação afirmativa ao reservar percentual de cargos e empregos públicos às pessoas portadoras de deficiência (art. 37, inciso VIII) e, aproveitamento no serviço público, sem a exigência de concurso e com estabilidade, dos ex-combatentes da Segunda Guerra Mundial (art. 53, inciso I, ADCT). Estas exceções previstas pelo legislador constituinte originário são vitais, pois, expressamente, vedou qualquer proposta de alteração a estes direitos e garantias individuais, como se observa no § 4º, do artigo 60.

Esta forma de ação está em perfeita consonância com os objetivos fundamentais da República de erradicar a pobreza, a marginalização e de reduzir as desigualdades sociais e regionais, promovendo bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Constituição Federal, artigo 37, *caput*, com texto inserido pela Emenda Constitucional nº 19, elenca os princípios norteadores da administração pública direta e indireta, quais sejam: moralidade, eficiência, legalidade, publicidade e impessoalidade. Ainda no artigo 37, o inciso II, estabelece que “[...] a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos...”, e no VIII, que “[...] a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, tem o escopo de assegurar às pessoas com deficiência, bem-estar social e econômico, bem como, que o Poder Público promova, na área de formação profissional e do trabalho, a criação e manutenção de empregos destinados as pessoas que apresentam algum tipo de deficiência.

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no artigo 5º § 2º, estabelece uma cota percentual para participação de pessoas com deficiências em concurso público, e assim, expressa:

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

O Decreto nº 3.298/99, que regulamentou a Lei nº 7.853/89, no seu artigo 37, *caput*, § 1º e § 2º, também configura o percentual mínimo reservado para concursos

públicos, adotando critério igualitário de direito e condições em razão de compatibilidade da deficiência com o cargo em provimento:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número subsequente.

A regra aplica-se somente para concursos públicos realizados pela União. Aos demais entes federativos, é atribuído poder discricionário para escolher o percentual de reserva de vagas que desejam para seus concursos, desde que respeitando os limites impostos.

Desde que o Decreto nº 3.298/99 entrou em vigor, todo edital de concurso público deve trazer a previsão da reserva de vagas a pessoas com deficiência, se as funções a serem desempenhadas pelo futuro servidor público não exigirem dele aptidão específica para o cargo.

O aparente problema, não tem sido quanto à admissibilidade ao concurso em si, mas sim, em relação à nomeação das pessoas com deficiência aprovadas nesses concursos públicos. Como nos editais o percentual mínimo utilizado para a reserva, normalmente, é de 5%, o entendimento generalizado é que a convocação deve obedecer à proporção de vinte candidatos sem deficiência para um com deficiência, necessariamente, nesta ordem. Dessa forma, se um concurso público tem validade de dois anos, e são ofertadas poucas vagas, a probabilidade de a vaga ser preenchida por uma pessoa com deficiência, é mínima. (LEONART, 2007).

3.2 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI DE COTAS Nº 8.213/91

O ordenamento jurídico brasileiro conta com muitos instrumentos normativos garantidores da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A primeira lei brasileira a tornar efetivamente obrigatória a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho foi a Lei de nº 8.213, de 24 de julho de 1991, denominada Lei de Cotas, normatizando o sistema de cotas destinado a empresas privadas com o escopo de assegurar oportunidades efetivas de trabalho, para pessoas

com deficiência (habilitados) ou acidentados de trabalho beneficiários da Previdência Social (reabilitados).

Conforme preleciona o artigo 93 da Lei de Cotas, a empresa com um quadro de funcionário igual ou superior a cem empregados deve preencher seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoa com deficiência, respeitando a proporção estabelecida pela lei, vejamos:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Apesar da importância e da obrigatoriedade legal, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda é pequena, mas tem apresentado um crescimento considerável.

A atuação das empresas constitui papel crucial para auxiliar a implementação de medidas de inclusão social, pois ainda que sejam empresas privadas, estas também têm a função social, e a inclusão das pessoas portadoras de deficiência encontra-se nela englobada.

Conforme Leonart (2007, p. 20) “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, à semelhança de qualquer outro cidadão, como forma de afirmação pessoal e social, desde que tenha condições de desempenhar as atividades concernentes àquele trabalho”.

Para que as empresas cumpram com sua função social e com as cotas estabelecidas pela lei, é necessário que elas adequem a sua estrutura física, técnica e estrutural para garantir melhores condições de trabalho e conseqüentemente a longa permanência da pessoa com deficiência naquele ambiente, e sejam inseridas no rol de empresas inclusivas.

Nesse aspecto, defende Sasaki (1997, p. 65), quando trata de empresa inclusiva voltada as diferenças individuais:

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc.

É imprescindível uma readequação dos ambientes, com remoção de barreiras comunicacionais e atitudinais, adequação de aparelhos e maquinários, de acordo com o tipo de deficiência e a necessidade de cada empregado. (LEONART, 2007).

As empresas realmente comprometidas socialmente na tarefa da inclusão da pessoa com deficiência, devem buscar não apenas a simples implementação de vagas para essas pessoas, mas sim estabelecer todo planejamento anterior que inclui a qualificação profissional daqueles que ocuparão estes postos no futuro. Como já mencionado, é muito importante a acessibilidade dos locais onde a pessoa irá exercer a sua função laboral, e principalmente, preparar os seus empregados para a convivência interpessoal no trabalho junto a essas pessoas.

Para Gurgel (2001, p. 3):

O meio ambiente de trabalho para o trabalhador portador de deficiência deverá estar adaptado (com banheiro, rampas, barras de apoio, etc.) e adequado às normas de segurança e saúde em geral para a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, além, é claro, de condições psicológicas favoráveis de todos os seus componentes.

Dessa forma, é indispensável a verificação da implementação dessas melhorias e fiscalização do preenchimento dessas vagas junto as empresas enquadradas. Atualmente, a fiscalização é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das Delegacias do Trabalho, bem como do Ministério Público do Trabalho.

O que se verifica, é que o Ministério Público do Trabalho tem implantado procedimentos de orientação e fiscalização nas empresas, controlando o número de vagas, supervisionando as contratações e demissões, e verificando as negociações e manutenções dos postos de trabalho para as pessoas com deficiência e conseqüentemente, em casos de irregularidades, a empresa é intimada a comparecer em audiência para regularizar sua situação, por intermédio de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), podendo, se for o caso, resultar em instauração de Inquérito Civil ou, até mesmo, propositura de Ação Civil Pública.

No modo geral, muitas empresas utilizam de estratégias para justificar o não cumprimento, total ou parcial, da norma legal ou de retardar a sua efetiva aplicação. Os representantes justificam a não contratação dos candidatos, por não apresentarem formação técnica e ensino médio completo; ou argumentam que suas atividades são caracterizadas por um alto grau de risco e periculosidade, por exemplo.

Contudo, cabe em certos casos a própria empresa desenvolver programas de capacitação específicos para o preenchimento de suas necessidades, respeitando direitos

e igualdades, e para tanto, deve ter em mente que a deficiência não sucumbe o ser humano e não priva de exercer atividades laborativas, ainda que limitadas, ela desperta o interesse e o desenvolvimento do intelecto, fazendo do deficiente um descobridor nato de talento.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo exposto na pesquisa, pode-se concluir, não objetivando esgotar por completo a temática, que as pessoas com deficiência, historicamente tinham suas vidas cercadas de preconceito, discriminação, falta de oportunidades, isolamento social e insegurança. Com a garantia constitucional do direito ao trabalho, o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, assume um papel social de exigir do Estado e da sociedade em geral, condutas inclusivas para assegurar a real eficácia desses princípios e promover a inclusão da pessoa com deficiência não só no mercado de trabalho, mas também no seio de uma sociedade livre, justa e igualitária que acolhe todas as diferenças e as trabalha no sentido único da real integração.

A igualdade só será conquistada quando toda a sociedade tiver seus direitos e o seu espaço respeitado, não sendo permitido que pessoas ou grupos fiquem de fora. Como demonstrou-se na pesquisa, existe uma ampla legislação, decretos e convenções voltados às pessoas com deficiência para proteção e garantia do seu direito ao trabalho.

Em relação as empresas privadas, a chamada Lei de Cotas nº 8.213/91, através do sistema de cotas, destinou as pessoas com deficiência vagas de emprego em todas as empresas com mais de cem empregados. Contudo, o número de pessoas empregadas é muito baixo, apesar do crescimento anual de vínculos empregatícios demonstrado pela RAIS 2015, mas apenas 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência, estão no mercado de trabalho.

A importância de inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é essencial, pois é a partir do trabalho que elas expressam sua independência, autodeterminação e capacidade, além de garantir estabilidade financeira e o favorecimento da socialização com outras pessoas. Dessa forma, é indispensável que o Estado e as empresas estejam adaptados às diferenças e promovam a acessibilidade necessária para que as pessoas com deficiência ingressem e realizem suas atividades laborais com aptidão.

Enfim, leis e normas jurídicas constitucionais não são suficientes para assegurar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É importante que toda a sociedade civil esteja unida a favor da inclusão, pois é responsabilidade de cada um e de todos coletivamente, inclusive, primando por um espírito mais humanitário e menos legalista.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. IBGE. **Censo Demográfico**, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=rj&tema=censodemog2010_defic> Acesso em: 10 set. 2017.
- Cartilha do Censo 2010 - Pessoa com Deficiência**. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>> Acesso em: 10 set. 2017.
- GURGEL, Maria Aparecida. **Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho** - Papel do Ministério Público do Trabalho. 2001. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub02.html>> Acesso em: 10 set. 2017.
- IRIBURE JÚNIOR, Hamilton da Cunha; MATTOS FILHO, José Maurício. **A dignidade da pessoa humana e os reflexos na efetivação dos direitos fundamentais no âmbito do sistema constitucional brasileiro**. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=f0d7cd6a8d00b6d0>>. Acesso em: 09 set. 2017.
- LEONART, Ana Paula De Souza. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Revista Direitos Fundamentais e Democracia. v. 2. UniBrasil: 2007. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/187>> Acesso em: 10 set. 2017.
- MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa; o princípio constitucional da igualdade**. São Paulo: LTr, 2004.
- PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; ANDRANDE Layanna Maria Santiago. **Direito ao Trabalho das Pessoas com Deficiências: Mecanismos para efetivação da inclusão social**. 2014. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=eb98676e8ee16adc>> Acesso em: 9 set. 2017.
- QUEIROZ, Gilviano Marcos de. **Direito ao trabalho das pessoas com deficiência física no âmbito do serviço público**. 1. ed. Coleção Produzir Cidadania. Minas Gerais: Prospectiva, 2016.
- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Ministério do Trabalho. 2015. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>> Acesso em: 9 set 2017.
- Relatório mundial sobre a deficiência** / World Health Organization, The World Bank (OMS); tradução Lexicus Serviços Linguísticos. 334 p. São Paulo: SEDPcD, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.

Vade Mecum Saraiva. 19. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2017. 2110 p.

INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: Uma análise acerca das desigualdades de gênero frente o princípio da igualdade

Sofia de Oliveira Diniz Souza ¹

Prof. Orientador: Pós-Dr. Iranilton Trajano da Silva ²

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade realizar uma abordagem acerca da inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho, explorando o processo histórico de participação feminina, bem como as discriminações sofridas pelas mulheres ao longo dos tempos. Demonstra-se também o contexto de desigualdades que ainda persiste, à despeito das conquistas já alcançadas nas últimas décadas. Para tanto, far-se-á uma análise de dados demonstrativos relacionados às atividades laborais e a forma como estas são exercidas pelas mulheres, além de procurar apontar razões para a problemática em tese. Por fim, objetiva promover uma reflexão acerca da necessidade de construir um cenário mais igualitário, onde o trabalho funcione como instrumento da inclusão social, amparado pelos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Para atingir os objetivos propostos na pesquisa, adotar-se-á o método dedutivo, bem como, a pesquisa bibliográfica documental, em que serão utilizados livros, artigos científicos jurídicos, dissertações, teses e monografias, além de legislações pertinentes e dados estatísticos relacionados ao mercado de trabalho no Brasil.

Palavras-Chave: Desigualdade. Inserção social. Trabalho feminino.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the insertion and permanence of women in the labor market, exploring the historical process of female participation, as well as the discrimination suffered by women over time. It is also demonstrated the context of inequalities that still persists, in spite of the achievements already achieved in the last decades. To do so, an analysis of demonstrative data related to the work activities and the way in which they are carried out by the women will be done, besides trying to point out reasons for the problematic in thesis. Finally, it aims to promote a reflection on the need to build a more egalitarian scenario, where work functions as an instrument of social inclusion, supported by the principles of equality and dignity of the human person. In order to achieve the objectives proposed in the research, the deductive method will be adopted, as well as the bibliographical bibliographical research, where books, legal scientific articles, dissertations, theses and monographs will be used, as well as pertinent legislation and market-related statistical data of work in Brazil.

Keywords: Inequalities; Insertion; Female work;

1 INTRODUÇÃO

O aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho entre as décadas de 1920 e 1980 implicou em um cenário trabalhista permeado pelas

desigualdades de gênero arraigadas social e culturalmente. Estas passaram então a configurar as identidades do sexo masculino e feminino, assim como os espaços a serem ocupados por cada um deles, quais sejam: a esfera privada para as mulheres, enquanto que, para os homens, ficara resguardado o espaço público.

Aquelas que ambicionavam adentrar no mercado ocupavam trabalhos em condições precárias, além de mal remunerados e sem a devida proteção social. Muito embora tenham contribuído fortemente para o progresso da sociedade, percebe-se que as mesmas foram alvos fáceis de discriminações ao longo dos tempos.

Nos últimos anos, grandes conquistas foram alcançadas nesse sentido, como o aumento das taxas de participação feminina e alguns avanços legislativos. No entanto, ainda existem diversos obstáculos no que tange à inclusão e permanência das mulheres no mercado de trabalho em iguais condições aos homens.

A exemplo disso tem-se, dentre outros, a ocupação de cargos de menor prestígio na hierarquia profissional, salários mais baixos, bem como maiores taxas de desemprego quando comparadas às masculinas.

Diante dessa conjuntura, o presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise acerca da inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho, abordando o contexto histórico que isso ocorreu, bem como, os obstáculos encontrados para tanto. Busca-se ainda demonstrar o cenário de discriminação enfrentado por trabalhadoras femininas diante de um Estado Democrático de Direito, fundado no princípio da igualdade. Em suma, visa promover uma reflexão acerca da necessidade de desconstruir esse contexto de desigualdades, enxergando o trabalho como um instrumento de inclusão social que deve ser resguardado pelo ordenamento jurídico.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS SOCIAIS

A ideia de que o trabalho feminino seja uma novidade histórica mostra-se hoje, um tanto equivocada, tendo em vista que as mulheres sempre exerceram alguma atividade laboral para além das domésticas. Dentre essas atividades exercidas, podem ser destacadas as de agricultura e artesanato, mesmo que ainda realizadas no seio da comunidade ou do convívio familiar.

Segundo Batista da Silva, Tavares da Silva e Duque-Arazola (2009, p. 02) o questionamento sobre o trabalho feminino é mais centrado na era industrial,

[...] porque o desenvolvimento da máquina torna irrelevante a diferença da força muscular entre o braço masculino e o feminino, e o sistema busca a mão-de-obra menos reivindicativa e mais retraída e subordinada para manter altas as taxas de lucro, mas também porque a admissão na indústria afasta as mulheres de casa e da família.

Durante esse período, o trabalho feminino foi mais bem aproveitado, tendo em vista a sua pouca valorização e, conseqüentemente, os menores salários. As mulheres passaram a integrar o mercado de trabalho “de maneira tímida e informal”, uma vez que o mesmo não tinha a estima da sociedade em geral, de acordo com Probst (2012).

Essa inserção da mulher no mercado de trabalho desencadeou fortes impactos sociais, que vão além da renda complementar da família. É possível vislumbrar uma maior independência financeira, acompanhada de autorrealização pessoal, implicando até mesmo em mudanças no convívio familiar e suas relações.

Entre as décadas de 1920 e 1980, também houve uma significativa progressão da participação feminina no mercado de trabalho. O aumento do nível de escolaridade e a queda das taxas de fecundidade, bem como o aumento da expectativa de vida, além

[...] das transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo. (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004)

A partir de então, as mulheres passaram a ocupar trabalhos com vínculo empregatício e condições extremamente precárias, mal remuneradas e sem a devida proteção social. Mesmo com a preferência dos empregadores pela mão de obra feminina em detrimento da masculina, devido aos baixos custos já mencionados, a mulher continuou sendo pouco valorizada em suas relações de trabalho, fruto de uma tradição patriarcal já arraigada na sociedade desde os primórdios.

Muito embora a mulher tenha contribuído diretamente para o progresso social com o seu trabalho, é perceptível a discriminação sofrida pela mesma no decurso do tempo, tornando-se um alvo fácil de desigualdades de gênero em diversos setores da sociedade, mas, sobretudo, no mercado de trabalho.

Além de ocuparem trabalhos informais e possuírem dupla jornada de trabalho – dentro e fora de casa – os desníveis salariais em relação aos homens são visíveis.

Essas discriminações são, principalmente, sentidas no acesso aos postos de trabalho. À mão de obra feminina é reservado um trabalho intensivo e explorador, ao passo que “[...] aquelas áreas caracterizadas como de capital intensivo, dotadas de maior desenvolvimento tecnológico, permanecem reservadas ao trabalho masculino” (ANTUNES, 1999).

Além disso, é sabido que os casos de mulheres ocupando cargos de gerência e chefia são desproporcionais em relação aos homens e, mesmo quando ocupados pela mão de obra feminina, as mesmas continuam ganhando menores remunerações.

3 REFLEXOS DA QUESTÃO DE GÊNERO NA LEGISLAÇÃO

Como a legislação é um espelho dos costumes e ideais de cada sociedade à sua época, vislumbra-se também essa discriminação no que tange ao direito, posto que a mulher também teve por muito tempo, seus direitos restritos e a depender dos homens – fossem eles seus pais ou maridos.

O Código Civil de 1916, por exemplo, notoriamente conservador e patriarcal, tinha suas atenções voltadas aos homens, devendo as mulheres, portanto, serem submissas a eles.

Nesse sentido esclarecia o artigo 233:

O marido é o chefe da sociedade conjugal.

Compete-lhe:

I. A representação legal da família.

II. A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I, e 311).

III. direito de fixar e mudar o domicílio da família (arts. 46 e 233, nº IV).

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

V. Prover à manutenção da família, guardada a disposição do art. 277.

A mulher, portanto, era criada para cuidar do marido e filhos. A ela era imposta uma situação de extrema subordinação, dependendo da anuência do pai e, quando casada, do marido, para praticar qualquer ato.

Aquelas que desejassem ingressar no mercado de trabalho, como citado no inciso VII do referido artigo, só podiam fazê-lo com a autorização do cônjuge. Essa sujeição, conseqüentemente, limitava o crescimento intelectual feminino, uma vez que a mulher nem mesmo detinha a liberdade para tomar atitudes sozinha.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 e a ordem democrática configurada por ela, surge então o princípio da isonomia, consagrado pelo artigo 5º da Carta Magna, que assim dispõe:

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.

A Constituição Federal, dessa forma, passou a tratar a mulher sem distinções em relação ao homem, igualando inclusive os deveres e responsabilidades na sociedade conjugal, “[...] marcando uma mudança no Direito do Trabalho que antes a protegia no lar e agora garante sua inserção no mercado de trabalho” (BUTURI, 2013).

No ramo dos direitos trabalhistas, portanto, esse princípio assegura a homens e mulheres, iguais oportunidades de acesso ao emprego, salários e aperfeiçoamento profissional, bem como edição de seus respectivos contratos de trabalho.

Vislumbrando alcançar uma igualdade material, passou-se então a tutelar de forma especial os contratos de trabalho das mulheres. Sendo assim, só se pode justificar a discriminação feminina na hora de contratar, quando limitada à necessidade para a execução do trabalho. Faz-se necessário, portanto, apresentar um fundamento razoável, “[...] para que possa deixar de admitir, promover ou para que seja legitimada a dispensa de uma mulher, favorecendo ao homem” (ARAÚJO, 2013, p. 51).

Vale salientar, ainda conforme Araújo (2013), que os contratos firmados com mulheres não se tratam de contratos especiais, tendo os mesmos igual natureza jurídica que aqueles firmados com os homens. O que ocorre, no entanto, é a necessidade de uma atenção diferenciada, como já mencionado, de uma proteção mais categórica para o alcance da igualdade no seu aspecto material.

4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NA ATUALIDADE

A despeito das grandes conquistas femininas nos últimos anos, desde os avanços legislativos até o aumento das taxas de participação das mulheres, ainda existem diversos obstáculos no que diz respeito não só à inserção, bem como à permanência das mesmas no mercado de trabalho em iguais condições aos homens.

Muito embora as mulheres já tenham vencido algumas barreiras nesse sentido, representando 42% da População Economicamente Ativa do Brasil e tornando-se mais

escolarizadas do que os homens, ainda “[...] persistem importantes desigualdades do rendimento por hora trabalhada e essas desigualdades são ainda maiores nas faixas superiores de escolaridade” (ABRAMO, 2007).

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, apenas cerca de 35,5% das mulheres trabalhavam com carteira assinada, enquanto que a distribuição masculina girava em torno de 43,9%.

Ao contrário do que se pode imaginar, para as mulheres com mais anos de estudo é sinônimo de maior diferença salarial. Enquanto 61,2% das mulheres tinha 11 anos ou mais de estudo – o equivalente a pelo menos o ensino médio completo –, nos homens, este percentual era de 53,2%.

A taxa de trabalhadoras com nível superior completo, por sua vez, era de 19,6%, enquanto que no sexo masculino, havia uma parcela de 14,2%. Em todos os níveis de escolaridade, entretanto, a remuneração das mulheres é inferior à dos homens.

Ainda segundo os dados do IBGE, o rendimento de trabalho feminino estimado em R\$ 1.097,93, continua sendo inferior ao dos homens, em média uma quantia de R\$ 1.518,31. Levando em consideração um grupo mais homogêneo, com mesma escolaridade e categoria de atividade, a diferença entre os rendimentos persiste.

Além disso, o desemprego feminino tornou-se uma preocupação de grande parte dos países, posto que, segundo o IBGE, as mulheres continuam sendo o segundo grupo populacional com a maior taxa de desocupação, abaixo apenas da categoria de jovens.

Percebe-se dessa forma, que embora tenha havido um crescimento econômico no Brasil na última década, bem como avanços legislativos na questão de gênero, isso não refletiu em mais igualdade no mercado de trabalho. A mulher, portanto, continua tendo dificuldades não só para encontrar um emprego, mas principalmente para alcançar um salário equiparado ao masculino.

De acordo com Baylão e Schettino (2014), essa discriminação é fundada em três razões: inicialmente, vale ressaltar o custo do tempo de trabalho. “Este é o caso se, por restrições socioculturais, biológicas ou de preferências homens e mulheres, valorarem de modo distinto a parcela de seu tempo gasta em atividades não-laborais”. É o que ocorre, por exemplo, no caso das mulheres com filhos recém-nascidos que reservam parcela de tempo para a amamentação e/ou atividades domésticas, enquanto que os homens, por questões culturais, podem ter maior aversão a elas.

O segundo fator que pesa nessa segregação são as diferenças salariais, fruto da discriminação sofrida pelo sexo feminino no mercado de trabalho. Conforme os autores,

“A discriminação é definida precisamente como a observância de tratamento desigual para insumos de produção iguais”.

Por fim, é evidenciado pelos autores que as mãos de obra podem ser interpretadas pelas firmas como diferentes fatores de produção. A produtividade e a quantidade pleiteada de homens e mulheres, portanto, “[...] podem diferir segundo o grau de complementação entre um e outro e com os demais fatores de produção”.

5 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E INCLUSÃO SOCIAL

Diante dos fatos e dados expostos, percebe-se a necessidade de discutir e refletir acerca da precarização do trabalho feminino, bem como das dificuldades na inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

É preciso desconstruir essa realidade fundamentada nas desigualdades de gênero arraigadas na sociedade ao longo dos tempos, amparando-se no princípio da igualdade consagrado no nosso ordenamento jurídico com a Constituição Federal de 1988 como fora anteriormente citado.

Deve-se enxergar, portanto, o trabalho dentro de um Estado Democrático de Direito, como um instrumento de inclusão social, o qual deve ser resguardado pelo ordenamento jurídico em situações de conflito.

Nesse sentido, posiciona-se Schmitz (2012):

Constata-se que o direito do trabalho é resultado de uma conquista humana proveniente da luta por melhores condições trabalhistas, a fim de resguardar a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a vedação à discriminação, bem como de buscar a igualdade substancial do hipossuficiente por meio de uma efetiva proteção.

Mesmo com todas as conquistas já alcançadas nas esferas social, política e econômica, as mulheres ainda ocupam posição inferiorizada na sociedade. É preciso, portanto, propiciar iguais condições de trabalho, independentemente do sexo, vencendo então a ideia já mencionada por Simone de Beauvoir (1980) em meados do século XX, de que a mulher é apenas “o outro”, ao passo que o homem é o absoluto.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A participação das mulheres no mercado de trabalho nos dias atuais, tem como fomento além das necessidades econômicas, a satisfação pessoal, posto que o trabalho refere-se também de um mecanismo de inclusão social.

No entanto, o trabalho feminino vem de um contexto histórico de exclusão, marcado pela precarização e pelas discriminações sofridas pelas mulheres, desde a falta de proteção social, até os desníveis salariais quando comparados àqueles recebidos pelos homens.

Muito embora tenha havido um crescimento econômico no Brasil, bem como avanços legislativos na questão de gênero, os dados analisados no presente trabalho demonstram que a mulher continua enfrentando dificuldades não só para encontrar um emprego, mas, principalmente, para alcançar um salário equiparado ao masculino.

Sendo assim, faz-se necessário transformar essa realidade desequilibrada, concretizando princípios já consagrados no ordenamento jurídico pátrio, tais como o princípio da igualdade e o da dignidade da pessoa humana, resguardado o valor social do trabalho.

Palavras-Chave: Igualdade, Inclusão Social, Precarização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?**. 2007. 328 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Bomtempo, 1999.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de; **O trabalho da mulher e o princípio da igualdade**. Revista do TST, Brasília, vol. 79, n3, jul/set 2013.

BAYLÃO, André Luis da silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. 2014. 12f. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acessado em: 09 set. 2017.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2012.

BRASIL. Código Civil de 1916. Brasília: Senado, 1916.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BUTURI, Maira Grasielle de Oliveira. **A mulher no mercado de trabalho**. Revista InterAtividade, Andradina - SP, v.1, n. 1, 1º sem. 2013

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho das mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, Campinas - SP, v. 34, n121, 2004.

DUQUE-ARRAZOLA, Laura Susana; SILVA, Danielle Batista da; SILVA, Maria Zênia Tavares da. **Mulheres e condições de trabalho no espaço público**. Disponível em: <http://www.xxcbcd.ufc.br/arqs/gt4/gt4_16.pdf>. Acesso em: 09 set. 2017.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas**. Rio de Janeiro – RJ, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 11 set. 2017.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. **Sistema de indicadores sociais**. Rio de Janeiro – RJ, 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2017.

PROBST, Elisiana Renata. **Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – Disponível em <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2017.

SCHMITZ, José Carlos. **A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil**. Revista Jurídica CCJ v. 16, nº. 32 p. 121-138, ago./dez. 2012

SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO: violação dos direitos humanos

SILVA, Sabrina Àdrya dos Santos ¹

INTRODUÇÃO

O sistema penitenciário brasileiro vem passando por uma notória crise em toda a estrutura. É alarmante o descaso com a superlotação dos presídios, falta de higiene, saúde, assistência social e jurídica, acesso à educação, oportunidades de trabalho, e ainda a constante exposição à violência física e psíquica a que são submetidos os encarcerados. Contudo, a dignidade da pessoa humana, um dos preceitos fundamentais garantidos pela nossa constituição não tem sido assegurado a esses agentes que cumprem pena privativa de liberdade.

PROBLEMÁTICA

Os direitos básicos dos presos que deveriam ser garantidos também durante o cumprimento da pena privativa de liberdade, estão cada vez mais ausentes na grande maioria dos centros de detenção. Parte da sociedade fecha os olhos para o problema, pois acredita que o preso seja merecedor de tal tratamento, e só assim não virá a praticar o ilícito mais uma vez. Será mesmo correto esse pensamento? O tratamento desumano aos quais os presos são submetidos realmente diminui o número de reincidência na criminalidade?

OBJETIVO

O objetivo desta pesquisa é evidenciar os atuais problemas de negligência e violação dos direitos humanos enfrentados pelo sistema carcerário brasileiro, analisando os impactos negativos que essa situação pode trazer a sociedade.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo foi a pesquisa bibliográfica, pois a mesma oferece meios que auxiliam na compreensão da temática e possíveis resoluções a esses conflitos. Feita através de bases de dados, artigos e revistas eletrônicas, relacionadas a esta temática; a busca ocorreu no mês de agosto e setembro do corrente ano, por meio dos descritores: sistema carcerário; direitos humanos. Os artigos encontrados estão relacionados à superlotação dos presídios brasileiros, a fim de uma melhor compreensão acerca do tema.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A superlotação carcerária tem sido uma das maiores violações aos direitos humanos dos presos no Brasil, esse problema impede as necessidades vitais do corpo humano (como o sono, a higiene, a alimentação), além de acarretar diversas outras condições desumanas como a extrema falta de higiene e precariedade das instalações físicas no interior das celas, a falta de medicamentos, a proliferação de infecções e doenças, além da violência presente diariamente, o que torna o ambiente ainda mais banalizado. Essas circunstâncias violam o que é estabelecido pelas regras mínimas para o tratamento de reclusão. O que se vê cada dia mais é a desvinculação do real sentido da punição, o que deveria resultar em ressocialização do agente e retorno a vida em coletividade, acaba se tornando um “ciclo vicioso”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no que foi mencionado, pode-se perceber que as situações desumanas que os encarcerados do país são submetidos, contribuem de forma extremamente negativa com a sociedade. O preso não recebe o tratamento devido para ressocialização, não enxerga perspectiva de futuro mediante a realidade em que vive, e alimenta grande indignação e revolta contra a esfera estatal, idealizando o retorno a vida criminosa. Juntamente com o preconceito enfrentado após retornar a vida em sociedade, criando assim um pontapé para a reincidência no crime. Os dados alarmantes de retorno ao crime no nosso país, nos remete essa realidade.

PALAVRAS-CHAVE: Sistema carcerário; direitos humanos; superlotação.

REFERÊNCIAS:

TARDÁGUILA, Cristina. **“A REINCIDENCIA ATINGE 70 % DOS PRESOS NO BRASIL.** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10175#

ONU: TRATAMENTO DESUMANO É A CAUSA DE CRISE NOS PRESIDIOS DO BRASI. Disponível em: <https://br.sputniknews.com/brasil/201701127412687-onu-tratamento-desumano-presidios-brasil/>

A MEDIAÇÃO COMO MÉTODO ADEQUADO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E FORMA DE REESTABELECEER AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS. Disponível em: <http://piaui.folha.uol.com.br/lupa/2016/07/12/lupaaqui-a-reincidencia-atinge-mais-de-70-dos-presos-no-brasil/>

A PRECARIIDADE NO SISTEMA PENITENCIARIO BRASILEIRO- VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=10363&n_link=revista_artigos_leitura

GT 02 - NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO, RELAÇÕES LABORAIS E DIREITOS TRABALHISTAS.

Coordenador: Me. Wescley Rodrigues Dutra

TÍTULO	AUTORES/ORIENTADOR
A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS NO BRASIL E O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO	LAMEIRA, Allan Pablo SILVA JÚNIOR, Francisco Paulino
O TELETRABALHO E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI N. 13.467/2017 - REFORMA TRABALHISTA	NOGUEIRA, Arley Luna MOÉSIA, Camila Vilar
POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA	ANTUNES, Naiara Ferreira ALMEIDA, Karla Estéfanny de Lacerda
VIABILIDADE DO PROJETO DE LEI Nº 7.560/2014: novas perspectivas acerca da profissionalização dos Treinadores de Futebol	DUTRA, Francisco Eric Freitas de Sá DUTRA, Wescley Rodrigues
O VIGOR DA TERCEIRIZAÇÃO: A precariedade de uns em benefício de poucos	FERREIRA, Marcos Andrade ANDRADE, Guilherme Moreira de Jesus MORAES, Éverton Gonçalves
DESCONEXÃO AO TRABALHO: um direito	FIGUEIREDO, Sara Pinheiro de NUNES, Anna Letícia Pereira SILVA, Raul Gonçalves Holanda
DIREITO A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: um estudo sobre a importância da CIPA no ambiente laboral	NETA, Maria Carmelita Sampaio Lucena LUCENA, Francisca Juliane Soares SANTANA, Jussara Freire de

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS NO BRASIL E O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO

LAMEIRA, Allan Pablo¹

SILVA JÚNIOR, Francisco Paulino²

INTRODUÇÃO

No contexto das Instituições de Ensino Superior do setor privado, a atividade docente é desempenhada principalmente na forma de professor horista. Tal fenômeno é um dos principais fatores que levam a precarização e a instabilidade no trabalho docente, segundo a literatura pertinente. O professor faz parte de um sistema contratual em que predomina o pagamento pelo número de horas de aula ministradas, sem tempo para o desenvolvimento de pesquisa ou para uma dedicação maior às atividades pedagógicas. Com isto, vê-se obrigado a exercer a docência em mais de uma instituição para sobreviver às flutuações semestrais da sua carga horária de trabalho (Calderon, 2013).

De acordo com Santos (2012), a precarização do trabalho docente está diretamente relacionada com as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho devido à nova configuração que o capitalismo vem assumindo nas últimas décadas. A ampliação da jornada de trabalho do professor; a ameaça constante de demissão e o aumento da insegurança quanto à permanência no emprego, são outros fatores que levam a precarização da atividade docente.

PROBLEMÁTICA

Com a aprovação da lei 13.429, em março de 2017, ocorreu a liberação no Brasil da terceirização para todas as atividades das empresas. Fechou-se o círculo da precarização das relações de trabalho no Brasil segundo Alves (2017). Desde que passou a ser admitida em atividades-meio de acordo com o Enunciado 363 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) em 1993, a terceirização tornou-se a forma mais evidente de flexibilização da legislação trabalhista. Com lei ordinária 13.429/2017, ela passa a ser admitida não apenas nas atividades-meios, mas também nas atividades-fim (Alves, 2017).

A terceirização, que caminha de mãos dadas com esse processo de precarização da atividade docente, é uma das formas de se flexibilizar o trabalho e que pode aumentar

a precariedade, incerteza e a instabilidade reforçando a crescente desvalorização do trabalho docente, trazendo consequências drásticas para a educação no Brasil (Costa 2017). Portanto, é importante tentar prever o impacto dessa nova legislação no sistema educacional privado superior.

OBJETIVO

Descrever e analisar a bibliografia já publicada no ano de 2017 sobre a relação da aprovação da lei 13.429, em março de 2017, com a precarização do trabalho docente.

METODOLOGIA

O presente trabalho é uma revisão bibliográfica da literatura pertinente nas bases de dados da biblioteca virtual SciELO (<http://www.scielo.org>). Foi utilizado como descritor o termo “terceirização”, foram aplicados como filtros os trabalhos exclusivamente do Brasil e no ano de 2017. A limitação temporal da pesquisa se deve ao fato de que a aprovação da lei 13.429 ocorreu em março deste ano. Assim, encontramos 11 trabalhos, todos de livre acesso e em português. Após a leitura dos títulos e resumos dos trabalhos encontrados, observou-se que nenhum deles discutia a política de terceirização e a precarização do trabalho docente. Porém, 3 artigos abordavam o tema terceirização e o impacto dessas medidas nas relações de trabalho. Utilizamos o método dedutivo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Diante do atual cenário trabalhista imposto pela aprovação do projeto de lei (PL) 4.302/1998 em março de 2017, já é possível observar uma abordagem científica dos impactos dessa nova legislação no trabalho.

Siqueira (2017) ressalta os principais problemas que essa legislação acarreta ao trabalhador de modo geral: (a) aumento da rotatividade da mão de obra e das jornadas de trabalho; (b) aumento do número de acidentes de trabalho, que criará prejuízos para os trabalhadores, a Previdência Social e o Sistema Único de Saúde (SUS), incluindo a redução dos recolhimentos mensais.

Alves (2017) levanta a importância de se prever o cenário do mundo do trabalho nos anos de 2020, e aponta para: a informalidade deve aumentar no Brasil; a jornada de

trabalho deve crescer; deve-se reduzir o tempo de emprego e a rotatividade laboral no mercado de trabalho formal, e com a expansão da terceirização deve-se aumentar a insatisfação com o trabalho, tendo em vista que a terceirização reforça a corrosão da relação entre o trabalhador e a sua atividade profissional.

Costa (2017) além de enfatizar a precarização dos regimes de emprego, das condições de trabalho, salário e saúde, afirma que o efeito mais deletério da terceirização no Brasil será a precarização da ação coletiva, pois a terceirização gera fragmentação e fragiliza a ação política dos sindicatos. Os trabalhadores são divididos – mesmo no interior de uma mesma empresa –, e com emprego mais instável e de elevada rotatividade é muito mais difícil criar identidades, organizar e mobilizar os trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura pertinente aponta graves efeitos da política de terceirização sobre as relações de trabalho. Não foi encontrado ainda, estudos relevantes sobre o impacto dessa política no processo de precarização do trabalho docente. Levando em consideração a importância de um sistema educacional como estratégia de desenvolvimento da nação, ressaltamos que é fundamental iniciar pesquisas na área e averiguar o cenário futuro da educação diante a política de terceirização.

PALAVRAS-CHAVES: Direito. Precarização. Terceirização. Trabalho docente

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovani. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro , v. 15, n. 2, 2017

CALDERON, Adolfo Ignacio. Terceirização do trabalho docente à luz da responsabilidade social da educação superior. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro , v. 11, n. 3, 2013 .

COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, 2017

SANTOS, Sheila Daniela Medeiros dos. A precarização do trabalho docente no Ensino Superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. **Educ. rev.**, Curitiba , n. 46, 2012 .

SIQUEIRA, Carlos Eduardo. O Projeto de Lei nº 4.302: terceirização quae sera tamen. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro , v. 33, n. 5, 2017 .

O TELETRABALHO E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI N. 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA

NOGUEIRA, Arley Luna¹
MOÉSIA, Camila Vilar²

RESUMO

O presente artigo científico expõe a discussão acerca das mudanças apresentadas pela lei nº 13.467/2017 em torno do teletrabalho. Como objetivo geral, busca-se apresentar como é regulamentada em nosso ordenamento jurídico brasileiro tal modalidade de trabalho. Quanto aos objetivos específicos, visa expor a forma como a nova redação legal trazida pela lei 13.467/2017 aborda tal tema, de maneira a demonstrar até onde pode ou não ser prejudicial ao teletrabalhador. Quanto a sua metodologia de estudo, foi utilizado o método dedutivo e qualitativo, realizado através de leitura e fichamento de textos em livros, periódicos, artigos e leis, como também a pesquisa e análise documental e bibliográfica. Através do estudo realizado, constatou-se que as mudanças trazidas pela reforma trabalhista são prejudiciais ao trabalhador em diversos aspectos, como o não recebimento de horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, hora noturna e adicional noturno, bem como a transferência de responsabilização ao empregado quanto aos gastos referentes ao equipamento de trabalho. Entende-se necessária a presente discussão, apresentando críticas a reforma trabalhista no que for necessário, como meio de buscar e incentivar maior proteção legal, respeitando os direitos desses trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVES: Direitos. Reforma trabalhista. Teletrabalho.

ABSTRACT

This scientific article presents the discussion about the changes introduced by law 13467/1207 on teleworking. As a general objective, we seek to present how this type of work is regulated in our Brazilian legal system. With regard to the specific objectives, it aims to explain how the new legal wording introduced by law 13.467 / 2017 addresses this issue, in order to demonstrate how harmful it may or may not be to the teleworker. As to its methodology of study, the deductive and qualitative method was used, through the reading and writing of texts in books, periodicals, articles and laws, as well as documentary and bibliographic research and analysis. Through the study, it was observed that the changes

¹ Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, pela Faculdade de Ciências e Letras de Cajazeiras – Pb, FAFIC. Email: arleyluna@gmail.com.

² Pós-graduada em Gestão Tributária, pela Faculdade Leão Sampaio – Juazeiro do Norte - CE; Pós-graduada em Processo Civil, pelo Instituto de Educação Superior da Paraíba – IESP – João Pessoa – PB. Email: camila_moesia@hotmail.com

brought about by the labor reform are detrimental to the worker in several aspects, such as not receiving overtime, intravenous interval, inter journey interval, night time and nocturnal addition, as well as the transference of responsibility to the worker. employee's expenses related to work equipment. It is understood that the present discussion is necessary, criticizing the labor reform in what is necessary, as a means of seeking and encouraging greater legal protection, respecting the rights of these workers.

KEYWORDS: Rights. Labor reform. Telecommuting.

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho, também dito trabalho remoto, significa, literalmente, trabalho a distância. Concretamente, trata-se de trabalho que é realizado quando se está a utilizar equipamentos que permitem que o trabalho efetivo tenha efeito num lugar diferente daquele ocupado pelo trabalhador.

Ao se falar em modalidade laboral, deve-se destacar que ainda se trata de um tema relativamente novo, o qual teve início a partir da década de 70. Por ser um trabalho a ser realizado a distância, fora do escritório, ou em domicílio, ganhou maior importância a partir do surgimento das chamadas tecnologias móveis.

Com a chegada da internet, bem como outras tecnologias, foi possível realocar o trabalho realizado em escritórios para a residência dos trabalhadores, como forma de potencializar o desempenho dos mesmos, uma vez que a própria tecnologia supria a ausência do empregador.

O teletrabalho pode ser considerado um dos assuntos que mais se aborda nos dias de hoje, levando em consideração as grandes e médias corporações. Muitas empresas adotam esse estilo de trabalho visando diminuir os custos fixos das mesmas, como os de infraestrutura, por exemplo.

Um empregado que esteja enquadrado na modalidade de teletrabalho, não deve ser confundido como uma função específica nem uma atividade, mas como meio de realizar o seu ofício de maneira remota. O trabalhador em geral, seja um engenheiro, um prestador de serviço exclusivo de uma organização, a depender da necessidade do empregador, pode fazer uso de tecnologia e de comunicação para exercer tal função em local diferente da empresa, podendo ser sua casa, um centro compartilhado ou no próprio cliente.

O que faz essa relação ser teletrabalho é a exclusividade do serviço, do comprometimento com a organização e/ou o contrato de trabalho estabelecido, isto é, há

uma relação de trabalho entre a organização e o trabalhador, que através de mecanismos digitais, eletrônicos e de comunicação, faz existir este compromisso de ambas as partes. O diferencial da forma tradicional, é que o trabalhador não fica restrito ao espaço da empresa, obrigado a se deslocar para o trabalho diariamente para exercer sua atividade. Este possui um acordo com a empresa prevendo outras possibilidades para o relacionamento fora do ambiente de trabalho.

Como objetivo geral, busca-se apresentar como funciona tal modalidade empregatícia, ressaltando conceitos e sua natureza jurídica, destacando-se ainda a regulamentação em nosso ordenamento jurídico brasileiro.

Quanto aos objetivos específicos, propõe-se a discutir como a nova redação legal, apresentada pela lei 13.467/2017, aborda tal tema, de maneira a demonstrar até que ponto as mudanças trazidas pelo novo dispositivo legal podem beneficiar, bem como prejudicar o teletrabalhador.

Como metodologia, utilizou-se do método dedutivo e qualitativo, no qual fora realizada através da leitura e fichamento de livros, periódicos, artigos e leis, no intuito de apresentar uma literatura concordante com a temática em questão, consultando assim os acervos bibliotecários da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC, assim como a internet, tendo como fontes primárias a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil de 2002.

Através do presente estudo, buscou-se a revisão sistemática, através de uma análise bibliográfica e documental em meio à leitura de fichamentos de textos, periódicos, artigos e leis, com propósito de levantar questões de cunho relevante condizentes com a temática em propositura.

2 O TELETRABALHO

2.1 CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA E TIPOLOGIA

Os conceitos sobre o teletrabalho são diversos e encontram-se constantemente em evolução. Destaca-se que o teletrabalho consiste no trabalho exercido com o uso de serviços telemáticos para a comunicação entre empregado e empregador, bem como aquele desenvolvido fisicamente fora da sede da empresa.

Cabe observar a relação entre a utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação e a periodicidade da quantidade de horas/mês despendidas em atividades

que são desenvolvidas fora do escritório tradicional, principalmente para não confundir teletrabalho com trabalho em domicílio.

Para Carla Carrara da Silva Jardim (2014, p. 21), o teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, voltado preponderantemente às atividades administrativas que possibilitam a execução longe do seio da empresa.

Importa destacar os elementos caracterizadores, que segundo Breton (2017, online), são três: o teletrabalho é uma atividade realizada à distância, isto é, fora do perímetro em que os resultados são esperados; quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa. O controle é feito com base nos resultados, não sendo, portanto, direto; esta tarefa é feita através do uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações.

Já a Organização Internacional do Trabalho – OIT, (2017, online) define o Teletrabalho como o trabalho efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias.

Quanto a sua natureza jurídica, encontram-se dificuldades em definição. É necessário identificar como centro da natureza jurídica a avaliação dos casos concretos e a existência ou não da subordinação.

No que tange à tipologia, aqui relacionada ao modo transmissão do resultado do trabalho e sua execução, tem-se: *off line*: nele o empregado transmite seu trabalho à empresa em determinado momento; *on line*: quando o trabalho é enviado ao empregador constantemente, em tempo real; e, por fim *one way line*: quando o trabalhador faz uso de um *software* para entregar o trabalho.

2.2 REGULAMENTAÇÕES DO TELETRABALHO

O sistema jurídico nacional não abordava a questão do teletrabalho expressamente, utilizava-se da analogia para sua efetivação.

Em seu art. 8º, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT aborda o tema equidade e analogia e equidade, a saber:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Também é necessário destacar o artigo 6º, CLT que iguala o trabalho executado pelo empregado em seu domicílio ao executado na sede da empresa: Art. 6º – Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

No Brasil, a primeira manifestação legislativa ocorreu com o projeto de lei 4.505/08, que visava regulamentar o trabalho à distância, a relação de emprego no teletrabalho seria regida pela CLT, e, entre outras prerrogativas, o teletrabalhador teria direito a férias, salário, licenças previstas na CLT, feriados e faltas por doença. Já no que tange a horas extras, o referido projeto não as considerava cabíveis, tendo em vista a jornada de trabalho ser aberta.

Por fim, em 13 de julho de 2017, entrou em vigor a lei 13.467/17 que alterou o texto base da CLT, e as Leis nos 6.019/74, 8.036/90, e 8.212/91, com a finalidade de dar conformidade entre a legislação e as novas relações de trabalho.

A referida lei traz o conceito de teletrabalho, bem como suas especificações. Define em seu artigo 75-A o teletrabalho como uma prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Dessa forma, todos os teletrabalhadores que preencham os requisitos do art. 3º da CLT, têm os mesmos direitos que os trabalhadores comuns.

2.3 O TELETRABALHO E AS MUDANÇAS COM A REFORMA TRABALHISTA

Inicialmente destaca-se, o Projeto de Lei Complementar 38/2017, que previa a reforma trabalhista, dispondo em seu artigo 62, III, uma mudança no que se refere aos direitos dos teletrabalhadores.

Em sua atual redação, o teletrabalho foi excluído do capítulo que trata da jornada de trabalho, assim não serão devidas horas extras para quem se enquadrar em tal modalidade. Para Vólia Bomfim (2017, online), essa alteração é absurda, pois significa

que esses trabalhadores, mesmo que controlados, passam a não ter direito às horas extras, intervalo intrajornada, hora noturna e adicional noturno.

Ressalte-se que com as novas tecnologias (intranet, chat, GPS, telefones, rádios, web câmeras, entre outros) é possível a fiscalização, o controle e a contabilização do trabalho executado. Se o trabalho do teletrabalhador puder ser fiscalizado de qualquer forma e ultrapassar o limite de 8h por dia, este deve receber as horas extras pelo seu trabalho, assim como o valor correspondente a hora noturna caso adentre ao horário noturno.

Analisando o art. 75-B, da lei da reforma trabalhista tem-se que: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. O texto afirma que teletrabalhador não é trabalhador externo. Mais um equívoco, pois uma das características do teletrabalho é sua execução fora do estabelecimento da empresa e lembrando que ele é uma modalidade de trabalho à distância.

A reforma trabalhista ainda traz modificações quanto à formalidade contratual do teletrabalhador, a partir de sua vigência a prestação de serviços deverá vir expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão desenvolvidas, conforme estabelece o art. 75 – C, da referida lei.

Vislumbram-se também, as alterações trazidas nos parágrafos do art. 75-C, alterações referentes ao regime presencial e de teletrabalho. O seu parágrafo primeiro refere-se à possibilidade de alteração do regime presencial ao regime de teletrabalho desde que em comum acordo entre as partes, acordo este que deverá ser registrado em aditivo contratual. Já o parágrafo segundo, diz que poderá ser realizada a alteração de teletrabalho para o regime presencial por delimitação restrita do empregador, desde que seja garantido ao empregado o prazo de 15 dias para alteração entre as modalidades, devendo constar no contrato, em forma de aditivo, a transformação da atual forma de prestação. Ou seja, haverá alteração bilateral para o regime de teletrabalho e unilateral para o regime presencial.

Outra novidade trazida, diz respeito à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (art. 75-D).

Como visto, o artigo 75-D permite que, por ajuste entre partes, os gastos com fornecimento de equipamento e material de trabalho bem como os gastos com a sua

aquisição possam ser transferidos ao empregado. Fazendo um paralelo com os artigos 2º e 3º da CLT tem-se que é do empregador os riscos da atividade econômica, logo, o art. 75-D, traz uma medida injusta ao transferir para o empregado os gastos com os equipamentos de trabalho, indo de encontro com o princípio da alteridade, em que o repasse do risco da atividade empresarial ao empregado é vedado.

Vale destacar ainda, que segundo a referida lei, em seu art. 75-E, caberá à empresa orientar seus empregados, de maneira ostensiva e expressa, quanto aos cuidados que devem tomar a fim de evitar acidentes de trabalho e doenças laborais, bem como exigir dos empregados de assinarem um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as orientações fornecidas pelo empregador. Assim, caso o empregado adquira alguma doença em virtude da sua atividade laboral, ou tenha algum acidente de trabalho, a responsabilidade será exclusivamente do trabalhador, sendo vista como culpa exclusiva da vítima.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o que fora discutido, percebe-se que o teletrabalho é uma nova modalidade a ser explorada não só no Brasil, com diversas vantagens para as partes que compõem a relação de emprego, além de trazer benefícios à economia em geral.

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros já apreciava questões de teletrabalho observando os pressupostos da relação de emprego, como exposto neste trabalho, sem diferença em relação a qualquer outra lide. O teletrabalho é uma realidade inexorável nas relações trabalhistas e em muito anterior ao advento da lei 12.551/2011, que apenas o inseriu na CLT, lhe dando reconhecimento legislativo, não alterando sua situação no direito do trabalho brasileiro.

Como vantagens, pode-se destacar os benefícios quanto ao meio ambiente e a economia que será realizada, uma vez que o trabalhador não precisará se deslocar até o local tradicional de trabalho para desempenhar suas funções habituais, totalizando ao final de uma jornada normal de trabalho um grande número de horas de crédito. O tempo que seria gasto em deslocamento para o trabalho, poderá ser usado para o lazer ou qualquer outra atividade que o teletrabalhador deseje realizar.

No que tange a empresa, ao gastar menos em infraestrutura poderá investir mais em seu bem mais precioso, qual seja o empregado, e este, sendo objeto-mor da empresa, ganhará em satisfação. É sabido que uma empresa com empregados satisfeitos, conseqüentemente, terá mais resultados positivos em detrimento do aumento da

produtividade, portanto, o retorno do investimento aplicado pela empresa na satisfação pessoal do empregado.

Contudo, apesar de se mostrar uma espécie empregatícia promissora, a reforma trabalhista, lei 13.467/17, trouxe mudanças substanciais quanto a sua aplicabilidade.

Como relatado no presente estudo, são inúmeras as desvantagens impostas ao trabalhador, que como consequência, pode desestimular tal prática. Dentre tais mudanças prejudiciais, há que se falar na retirada de horas extras a serem recebidas pelo trabalhador. Uma mudança, de fato absurda, uma vez que a modalidade de teletrabalho está equiparada a qualquer trabalho. Como se sabe, a hora extra é direito do empregado quando este ultrapassar a jornada de trabalho, independentemente de onde estiver realizando a atividade laboral.

Há que se falar em prejuízo ao empregado, também no artigo 75-D da nova lei, em que prevê a possibilidade de ser transferido ao empregado, ou de dividir com o empregador, os custos com o equipamento de trabalho. Nesse sentido, há que se falar em uma clara transferência do risco da atividade ao empregado, o que de acordo com o artigo 2 da CLT, tal risco deve apenas ser assumido pelo empregador.

Por fim, após essa modesta pesquisa e explanação de forma sucinta, do que vem a ser o teletrabalho, utilização e reflexos sociais, econômicos e ambientais, não resta dúvidas quanto aos seus benefícios com a crescente expansão de multinacionais no Brasil e implementação de modelos de trabalho estrangeiros.

Contudo, deve-se destacar o quão a nova redação legal apresentada pela reforma trabalhista pode desestimular tal crescimento. Invocar mudanças que representem uma ameaça aos direitos dos trabalhadores pode representar uma regressão quanto ao avanço dessa modalidade empregatícia. Deve-se destacar que anteriormente a qualquer reforma, o teletrabalhador alcançava o patamar do empregado comum, com os mesmos direitos e deveres. Portanto, claramente a lei 13.467/17 tem como objetivo segregar estes trabalhadores da classe comum, negando-lhes assim direitos previstos em nossa Constituição.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRETON Thierry,. **Le Télétravail en France, Rapport au Ministre de L'intérieur et de L'aménagement du Territoire et au Ministre des Entreprises. La documentation**

Française. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/19627-19628-1-PB.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2017.

BRASIL. **CÂMARA**, Projeto de lei 4.505/08, 2008.

_____. **CÂMARA**, Projeto de Lei Complementar 38/2017, 2017.

_____. **Decreto-Lei nº. 5452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11984.

_____. **Lei nº13.467/2017**, 10 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (**CLT**), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 14 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 25 ago. 2017.

_____. **Lei nº6.019**, 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 03 de janeiro de 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 25 ago. 2017.

_____. **Lei nº8.036**, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 11 de maio de 1990. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/lei8036.htm>. Acesso em: 25 ago. 2017

_____. **Lei nº 8.212**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm. Acesso em: 25 ago. 2017.

_____. **Organização Internacional do Trabalho**: Escritório no Brasil, 2017. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>. Acesso em: 25 ago. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim, **REFORMA TRABALHISTA**: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2017.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr/ Biblioteca LTr Digital 2.0, 2014.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA

ANTUNES, Naiara Ferreira¹
ALMEIDA, Karla Estéfanny de Lacerda Almeida²

INTRODUÇÃO

As modificações provocadas pela reforma trabalhista entrarão em vigor em novembro de 2017. Entre as principais alterações propostas, encontra-se a prevalência das negociações em alguns pontos entre patrões, empregados e sindicatos acerca do que está previsto na lei e o fim da contribuição sindical obrigatória. Nesse aspecto, o presente trabalho, objetiva abordar a questão da facultatividade da contribuição sindical por parte dos trabalhadores, analisar os possíveis efeitos e impactos para os empregados, e se esse tipo de contribuição caracteriza um pressuposto para um sindicato forte. Pretende-se ainda refletir acerca da obrigatoriedade da contribuição sindical como medida contrária à liberdade coletiva.

PROBLEMÁTICA

A facultatividade da contribuição sindical contribuirá para o fortalecimento dos direitos trabalhistas e para a busca de melhores condições de trabalho para os empregados?

OBJETIVO

Analisar o conceito de sindicato, a questão da facultatividade da contribuição sindical e seus possíveis impactos nas relações de trabalho, bem como verificar quais são os pressupostos que um sindicato tem que ter na luta pelos direitos dos trabalhadores, além de compreender a natureza jurídica pertinente ao sindicalismo brasileiro.

METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos pretensos, desenvolveu-se pesquisa na área do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho, mediante a análise de artigos científicos e textos legais, empregando-se, precipuamente, o método de abordagem dedutivo, mediante o emprego da técnica de pesquisa teórica, com revisão bibliográfica.

¹Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

²Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o intuito de conceituar sindicato, Carrion (2009) explica que se trata de um agrupamento de membros de mesma profissão destinado a defender e representar os integrantes da respectiva profissão a fim de melhorar as condições de trabalho. Desse modo, pode-se compreender que o sindicato é uma reunião de pessoas físicas ou jurídicas que possuem atividades econômicas ou profissionais que almejam a defesa dos interesses coletivos ou individuais de seus membros ou da categoria. O art. 8º da Constituição Federal de 1988, garante a existência dos sindicatos com ressalvas, entre elas está o inciso V que esclarece que “[...] ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”. A natureza jurídica dos sindicatos, por sua vez, pode ser entendida como uma associação coletiva de natureza privada, voltada aos interesses dos empregados e empregadores. Nesse sentido, Delgado (2007) esclarece que a natureza jurídica das entidades sindicais é de associação privada de caráter coletivo e com a incumbência de defender e incrementar os interesses profissionais e econômicos das pessoas representadas. Quanto à sua função social, Ferrazza (2010) esclarece que a função social do sindicato é representar o empregado diante do empregador nos acordos coletivos de trabalho e nas convenções de modo a acarretar uma melhor negociação entre as partes. O sindicato, portanto, defende os direitos de seus associados e deve ser criado com observância das normas vigentes e cumprir o objetivo de sua criação. Assim, as consequências da contribuição sindical obrigatória podem interferir no controle das negociações coletivas, nas litigiosidades em enquadramento sindical, na estrutura sindical e no controle da unicidade do mesmo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As modificações que serão trazidas à baila, foram sancionadas em julho e entrarão em vigor em novembro do corrente ano. Essas mudanças atingem as regras para o pedido de equiparação salarial, gratificações, ajudas de custo, bem como a utilização da arbitragem para solucionar os conflitos trabalhistas e a facultatividade do pagamento da contribuição sindical. O presente trabalho se ateve, sobretudo a realizar uma análise dessa última modificação. Como se sabe, os sindicatos podem ser compreendidos como uma associação de pessoas físicas ou jurídicas que visam a proteção dos interesses individuais ou coletivos de uma mesma categoria. Tais entidades associativas permanentes existem para atuar em prol dos trabalhadores e empregadores e para

resolver os impasses coletivos das respectivas classes representadas com o objetivo de alcançar melhores condições de trabalho e de vida. De acordo com a lei atual, a contribuição sindical é descontada obrigatoriamente pelos empregadores na folha de pagamento dos empregados no mês de março de cada ano. Com a reforma trabalhista, a referida contribuição torna-se facultativa, ou seja, o trabalhador poderá, no momento da admissão, escolher se deseja ou não que essa espécie de contribuição, referente ao imposto sindical, lhe seja cobrada. Diante dessa alteração, surgem reflexões se essa contribuição acarretará o fechamento dos sindicatos de “fachada”, o enfraquecimento ou fortalecimento das entidades sindicais. Assim, não se pode negar o mérito que essas modificações em torno da legislação trabalhista trouxeram para a sociedade. Reações e posicionamentos adversos abrem espaço para diversas reflexões e garantem ao corpo social uma determinada mobilidade histórica, visto que não se conhece outro momento em que as questões relacionadas ao direito do trabalho foram alvos de tantos debates.

PALAVRAS-CHAVE: Contribuição Sindical. Facultatividade. Obrigatoriedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Ltr, 2007.

FERRAZZA, Taís. **A função social do sindicato na atual sociedade**. 2010. 83 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2010. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Tais_Ferrazza.pdf>. Acesso em: 20 set. 2010

VIABILIDADE DO PROJETO DE LEI Nº 7.560/2014: Novas perspectivas acerca da profissionalização dos Treinadores de Futebol

DUTRA, Francisco Eric Freitas de Sá (FAFIC);
DUTRA, Wescley Rodrigues(FAFIC).

INTRODUÇÃO

Após o desastre aéreo com toda a delegação da Associação Chapecoense de Futebol em novembro do último ano que estava destinado para a Colômbia, surgiu à necessidade de questionar algumas considerações acerca da profissionalização do treinador de futebol, o qual ganhou uma atenção especial.

Apresentada na Comissão de Ciência e Tecnologia, Comunicação e Informática da Câmara dos Deputados e de autoria do Deputado José Rocha/PR. O Projeto de Lei 7560/2014 amplamente denominado de “Lei Caio Júnior” (então treinador da Chapecoense) tenta quebrar algumas barreiras, com a finalidade de gerar garantias para essa classe profissional, alterando principalmente a Lei dos Treinadores de Futebol (Lei nº 8.650/93) e a já retalhada Lei Pelé (Lei 9.615/98) que é a principal norma do desporto nacional.

PROBLEMÁTICA

O Brasil se encontra na sexta posição a nível mundial dos países que mais demitem treinadores de futebol, em 2015 cerca de 90% dos treinadores de futebol devidamente registrados na CBF trocaram de clubes, atrás de países como Costa Rica, Turquia, Argélia, Romênia, Moldávia e Albânia. Tal índice mostra que a rotatividade desses profissionais entre os clubes empregadores é bastante alta, sinalizando a falta de maturidade dos profissionais em questão.

Com a rescisão do contrato mínimo de seis meses, há de se questionar: O ônus gerado para o clube empregador não colocaria em cheque a saúde financeira dos pequenos clubes brasileiros?

OBJETIVO

O objetivo do presente trabalho é diagnosticar a viabilidade do Projeto de Lei em análise e suas reflexões na esfera trabalhista da categoria dos Treinadores Profissionais de Futebol, bem como os reflexos econômicos para as entidades empregadoras a fim de expor os pontos positivos e negativos que poderão gerar ônus ou bônus tanto para o empregador quanto para o empregado.

METODOLOGIA

Com base nas consequências expostas ao longo do trabalho, é que se pode utilizar do método geral desta produção, cujo método seria o hipotético dedutivo, pois tais as consequências surgem principalmente no âmbito social e jurídico. Em relação ao método bibliográfico, o qual também merece destaque neste projeto, o mesmo foi utilizado para aprimorar o tema devido ao assunto a ser tratado.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A profissão do treinador de futebol tem a peculiaridade de não possuir em sua grande maioria uma perspectiva de futuro no mesmo clube, sejam citadas as devidas exceções como a do treinador do Arsenal (ING) o Arsène Wenger, estando há 21 anos sem seu cargo, e a do já aposentado ex-treinador do Manchester United (ING), Sir Alex Fergusson que ficara nada menos que 27 anos no mesmo clube.

Dentre as mudanças previstas, vale destaque de reflexão a imposição de um limite mínimo de contrato pelo período de seis meses e quando houver rescisão do contrato antes do término, o clube arcaria com o restante das parcelas a serem pagas, vide artigo 6º, I e III. Na visão de especialistas no assunto, o limite mínimo a ser imposto refletiria em um ônus para os clubes, especialmente para os de pequeno porte.

Com a quebra do contrato mínimo, o clube arcaria com o restante das parcelas a serem pagas até o fim do contrato como forma de indenização, porém as equipes de pequeno porte ficariam sobrecarregadas economicamente devido ao curto período de competições presente no atual calendário desportivo nacional, mesmo sendo no prazo de um semestre.

A possibilidade de atuação na área técnica por ex-jogadores de futebol, os auxiliares técnicos e os preparadores de goleiros respeitando devidos requisitos como: ter

exercido por três anos consecutivos ou cinco alternados; ter o devido certificado de curso emitido pela CBF; e ter participado de curso de formação de treinadores reconhecido pela Federação Brasileira dos Treinadores de Futebol (FBTF), mudando então o art. 3º da Lei que dispõe sobre as relações de trabalho do Treinador Profissional de Futebol que restringe a profissão apenas por quem é portador de diploma de Educação Física, restringindo a aplicação da norma disposta no art. 5º, XIII.

No que trata do atraso das parcelas remuneratórias, vale destacar que o atraso superior a três meses, o contrato será poderá ser rescindido unilateralmente, exigindo os valores contidos na cláusula de rescisão contratual, sendo lícito ao profissional se recusar a cumprir suas obrigações diárias se não ocorrer a rescisão contratual.

O acidente com a delegação da Chapecoense também trouxe à tona a questão do seguro de vida destes profissionais, o clube não arcou absolutamente com nada, pois não há garantia legal da imposição desta obrigação, quem teve que o ônus em indenizar os acidentados foi a CBF. Então, o art. 6-E deixa imposto que a obrigação saia da responsabilidade da Confederação e passe diretamente às entidades desportivas empregadoras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É válida toda e qualquer tentativa de mudança com o objetivo de estabelecer garantias às classes profissionais, respeitando a operacionalidade de cada uma evitando indevido surgimento de ônus às partes.

PALAVRAS CHAVES: Lei Caio Júnior. Chapecoense. Técnicos de Futebol. Regulamentação

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 8.650, de 20 de Abril de 1993. Dispõe sobre as relações de trabalho do Treinador Profissional de Futebol e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/L8650.htm>. Acesso em: 14 set. 2017.

_____. Lei nº 9.615 de 24 de Março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 1 de Setembro de 2017.

Brasil é sexto país que mais demite técnicos no mundo. Disponível em:
<<http://epoca.globo.com/esporte/epoca-esporte-clubes/noticia/2017/01/brasil-e-6-pais-que-mais-demite-tecnicos-no-mundo.html>> Acesso em: 16 set. 2017.

Lei Caio Júnior, que regulamenta profissão de técnico, precisa de ajustes e discussões. Disponível em: <<http://trivela.uol.com.br/lei-caio-junior-que-regulamenta-profissao-de-tecnico-precisa-de-ajustes-e-discussoes/>>. Acesso em 16 set. 2017.

Lei Caio Júnior dá maior proteção trabalhista aos técnicos. Disponível em:
<<http://www.otempo.com.br/superfc/futebol/lei-caio-junior-d%C3%A1-maior-prote%C3%A7%C3%A3o-trabalhista-aos-t%C3%A9cnicos-1.1458915>> Acesso em: 16 set. 2017.

Por que Caio Júnior? Disponível em:
<https://direitonoesporte.wixsite.com/direitonoesporte/single-post/2017/04/15/Por-que-Caio-J%C3%A9nior>. Acesso em: 16 set. 2017.

O VIGOR DA TERCEIRIZAÇÃO: A precariedade de uns em benefício de poucos

Marcos Andrade Ferreira ¹

Guilherme Moreira de Jesus Andrade ²

Éverton Gonçalves Moraes ³

INTRODUÇÃO

Terceirizar é uma relação jurídica que visa facilitar trabalhos de grandes empresas. Etimologicamente falando, o termo terceirização vem de terceiro, que deriva de três, do latim *ter* (três). Os primórdios da terceirização se remetem ao início da segunda revolução industrial (1870) que impulsionou o capitalismo e a indústria automobilística sendo essa uma das principais representantes do meio de produção terceirizado, devido a sua estrutura de fabricação utilizar de diversas indústrias específicas para montar seus automóveis. Chegando aos dias atuais, o processo de terceirização seria para o doutrinador Palmeira Sobrinho em sua obra “Terceirização e reestruturação produtiva” uma espécie de estratégia empresarial que visa diminuição de custos, descentralização da produção e a substituição temporária de trabalhadores passando determinados serviços para outras empresas realizarem.

PROBLEMÁTICA

Quais são os verdadeiros beneficiados com a legalização da terceirização?

OBJETIVO

Analisar como a legalização da terceirização da atividade-meio e fim afetará os atuais sistemas trabalhistas e a sociedade em geral, além de demonstrar a existência de uma distinção de direitos entre os terceirizados e os outros trabalhadores.

¹Estudante de Direito da Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Cajazeiras- FAFIC. marcosandradeferreira098@gmail.com

² Estudante de Direito da Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Cajazeiras- FAFIC. gj.moreira@hotmail.com

³ Professor de Direito da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras - FAFIC. Advogado. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito. Especialista em Gestão Tributária. Professor, orientador e mediador do Centro de Mediação e Conciliação (convênio: FAFIC - Tribunal de Justiça da Paraíba). Atua principalmente nas seguintes áreas: Direito Constitucional; Direito do Trabalho; Direito das Sucessões; Direito da Criança e do Adolescente; Métodos Consensuais de Solução de Conflitos.

METODOLOGIA

As explicações utilizadas para a produção deste trabalho científico, foram baseados em pesquisas bibliográficas, esteando-se em renomadas obras relacionadas ao tema, assim como opiniões diversas de pesquisadores atuais, utilizando também monografias e outras publicações com mesma temática; a partir do método dedutivo foram geradas as fundamentações e conclusões no presente texto.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Terceirizar é o ato de passar determinados serviços de uma empresa para outra, com a finalidade de facilitar a contratação de funcionários e a execução dos ofícios dos mesmos, para compreender tais ações faz-se necessário abordar dois conceitos: as atividades-meio (secundárias) e as atividades fins (primárias), as secundárias se referem as que não influenciam diretamente na atividade principal da empresa, exemplificando, tem-se uma agência de viagens que terceiriza suas atividades-meio relativo à limpeza; já as primárias se fundamentam em externalizar o objetivo principal da companhia, deixando assim apenas o meio administrativo com a mesma.

No dia 22/04/2015 às 23h49, a Câmara dos Deputados do Brasil regulamentou a proposta de legalização do trabalho terceirizado referente a atividade-meio, partindo de tal propositura foi formado o projeto de lei 4330/04 uma emenda que permite a terceirização das atividades-fim das empresas do setor privado, o que antes era apenas permitido as atividades-meio, tal ação ocorreu visando melhorar o desempenho das corporações e facilitar a entrada de mão de obra no mercado de trabalho, deixando-a abundante, porém barata, justificando tal fato por um princípio básico da economia: muita oferta gera pouca demanda.

A partir de tais justificativas a emenda foi aprovada por 230 votos a 203, abrindo assim espaço para as grandes multinacionais se desenvolverem cada vez mais, porém dessa vez explorando funcionários terceirizados, segundo os estudos da CUT (Central Única dos Trabalhadores), essas pessoas chegam a receber 25% a menos em seus salários, entretanto trabalham cerca de 3h a mais, sem benefícios a horas extras, assim como grande parte dos mesmos, não possuem férias remuneradas e podem ser descartados sem motivos justos de seus empregos.

Por fim, torna-se importante abordar problemas causados pela terceirização de forma exterior ao indivíduo e geral para a sociedade, com os terceirizados existindo em número exorbitante e fazendo jornadas de trabalho maiores e mais baratas, as vagas de

empregos serão ocupadas rapidamente e a quantidade disponíveis cairão em todos os setores, porém as preocupações para com essa problemática também se estendem para o âmbito do preconceito por serem considerados por alguns indivíduos como “trabalhadores de segunda classe”, mediante a não possuírem os mesmos direitos e ocuparem cargos menores, sendo que a falta dessas garantias fundamentais podem gerar trabalhos que levem os terceirizados a executarem seus serviços em locais sem condições apropriadas, além de seus chefes, caso corruptos, utilizarem de seus contratos para o desvio de verbas, propagando assim a corrupção que já assola a nação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se concluir, portanto, visando o conteúdo já exposto, que as atividades terceirizadas beneficiam apenas os donos das empresas, pois os mesmos, visando uma diminuição de custos, acabam por explorar e manipular os trabalhadores, devido ao fato de tais empregados possuírem direitos reduzidos, refletindo assim uma condição precária para exercer suas atividades.

PALAVRAS-CHAVE: Precariedade do trabalho. Redução de direitos. Terceirização.

REFERÊNCIAS

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: LTr, 2008. P. 80.

PIOVESAN, Eduardo. **Câmara aprova projeto que permite terceirização da atividade-fim de empresa**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/486413-CAMARA-APROVA-PROJETO-QUE-PERMITE-TERCEIRIZACAO-DA-ATIVIDADE-FIM-DE-EMPRESA.html>>. Acessado em: 15/09/2017.

LOCATELLI, Piero. **Como a terceirização pode multiplicar problemas trabalhistas**. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2015/04/como-a-terceirizacao-pode-multiplicar-problemas-trabalhistas/>> Acessado em: 15/09/2017.

VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender A Terceirização**. São Paulo: Ltr - 3ª Ed. 2017. P.128

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **TERCEIRIZAÇÃO Máquina de Moer Gente Trabalhadora**. Rio de Janeiro: Editora Ltr. 2015. P. 275.

DESCONEXÃO AO TRABALHO: UM DIREITO

FIGUEIREDO, Sara Pinheiro de¹
NUNES, Anna Letícia Pereira²
SILVA, Raul Gonçalves Holanda (Orientador)³

INTRODUÇÃO

O trabalho é um direito social presente na Constituição Federal, de forma simplória que é conjunto de atividades, produtivas ou criativas que o homem exerce para atingir determinado fim. Contudo, em face das jornadas extenuantes, acrescido as mais variadas formas de fiscalização, principalmente com o auxílio dos avanços tecnológicos, estes não devem ser utilizados para a escravização do trabalhador, caminho este que estão a trilhar.

Destarte, o direito a desconexão do trabalho deve ser entendido como o direito ao desligamento do labor em prol a vida privada do trabalhador, em que o mesmo tem o direito ao livre gozo do seu tempo de descanso, possibilitando que haja equilíbrio entre as atividades de labor, lazer e descanso, assim como permitindo a implementação de um projeto de vida.

PROBLEMÁTICA

Em consequência dos avanços tecnológicos, de que forma os trabalhadores têm seu direito ao descanso violado?

OBJETIVO

Analisar a violação ao direito de desconexão ante a relação de trabalho, apresentando como foco principal o dano existencial advindo da ausência de gozo efetivo do período apontado como de descanso.

¹ Bacharelanda em Direito, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC, Cajazeiras-PB, e-mail: sarapiinheiro@hotmail.com

² Bacharelanda em Direito, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC, Cajazeiras-PB, e-mail: annaleticia10@hotmail.com

METODOLOGIA

Esta pesquisa tem caráter bibliográfico, baseado em leitura de livros, artigos e julgados que contribuíram na elucidação do tema.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os benéficos apresentados pela tecnologia para o trabalhador, apesar de trazer consigo várias facilidades, apresentam situações que caminham contra os direitos daqueles, a citar o não desligamento do funcionário da empresa no horário reservado para o seu descanso, momento em que este se vê obrigado a utilizar o tempo de repouso para dar prosseguimento a trabalhos não concluídos ou até mesmo prestar esclarecimentos ao seu empregador por meio de ferramentas como e-mail, WhatsApp, contato telefônico, dentre outras modalidades, causando assim um dano, uma reprimenda, doutrinariamente classificado como dano existencial, entendido como tal um dano ao projeto de vida, às condições de vida como liberdade, à privacidade, o lazer e o descanso.

Há um dano à existência do trabalhador, que nos dizeres de Jorge Cavalcanti Boucinhas,

[...] decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Segundo entendimento doutrinário e jurisprudencial a dignidade da pessoa humana é uma das finalidades do direito, devendo o mesmo ser respeitado por todo o ordenamento. Em relação ao Direito do Trabalho, busca proteger o trabalhador de atos que vão contra a integridade e dignidade, de modo a assegurar condições laborais saudáveis e dignas, assim se fazendo eficaz quando aplicado para a efetivação do direito a desconexão.

Sobre este direito, não se constata disposições expressas, o que há são fundamentos constitucionais que versam sobre o supracitado tema. Em se tratando de direito ao descanso, a legislação infraconstitucional apresenta diversos dispositivos, a citar o descanso intrajornada, previsto no art. 66. CLT que estipula a necessidade de que

entre duas jornadas de trabalho exista um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso. Na mesma linha, o art. 71. da CLT informa que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, ensejado mesmo que parcialmente o descanso .

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é perceptível a necessidade de lei que regulamente a desconexão do trabalho no Brasil, visto que o direito ao descanso concedido ao trabalhador vem sendo cada dia mais desrespeitado, gerando danos na esfera pessoal, como o dano ao projeto de vida, sendo este projeto, o destino que uma pessoa escolhe como objetivo para sua vida, que está diretamente ligado com a felicidade e a realização pessoal. Uma vez identificado o prejuízo ao empregado, constatada a impossibilidade de realização dos projetos traçados em razão do labor resta patente a caracterização do dano existencial.

PALAVRAS-CHAVE: Descanso. Labor. Dano existencial.

REFERÊNCIAS

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <<http://nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Do%20Direito%20%C3%A0%20Desconex%C3%A3o%20do%20Trabalho%20-%20Jorge%20Luiz%20Souto%20Maior.pdf>>. Acesso em: 10. Set 2017.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO> . Acesso em: 12. Set 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 14. Set 2017.

DIREITO A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: um estudo sobre a importância da CIPA no ambiente laboral

NETA, Maria Carmelita Sampaio Lucena
LUCENA, Francisca Juliane Soares
Orientador: Jussara Freire de Santana

INTRODUÇÃO

O contexto histórico de lutas e batalhas pela consagração dos direitos do trabalhador, sempre veio à tona como um dos mais importantes dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Difundido fortemente na Revolução Industrial e discutido ainda hoje, a segurança e a prevenção de acidentes são objetivos propostos a uma comissão específica e protetiva descrita na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Conforme os avanços sociais e tecnológicos, e tendo em vista a necessidade de proteção e prevenção para com a classe trabalhadora, o trabalhador viu-se com a necessidade de lutar por meios que facilitassem e prevenissem, os níveis de acidentes e doenças no ambiente de trabalho, constituindo o direito de implementação de uma comissão no ambiente laboral, conceituada de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

PROBLEMÁTICA

O conceito de segurança do trabalho constitui a relação entre normas, ações e medidas preventivas referentes à melhora no ambiente laboral e prevenção de doenças ocupacionais, bem como acidentes de trabalho.

Nesta perspectiva, sendo a segurança do trabalhador um tema bastante relevante, é que surge a necessidade de discutir-se sobre a funcionabilidade da CIPA no ambiente do trabalhador, conseqüentemente a fim de evitar e/ou diminuir os elevados índices de acidentes no trabalho.

OBJETIVO

Identificar e entender a atuação da CIPA frente ao fundamento que é o de promover a segurança do trabalhador.

METODOLOGIA

Esta pesquisa foi mapeada por um estudo bibliográfico e uma análise descritiva, tendo por base doutrinas e legislações referentes ao tema principal, como a Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, Leis específicas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os direitos sociais encontram-se descritos na Carta Magna, mais precisamente no Capítulo II, artigo 7º, em que também encontra-se assegurada a proteção aos direitos dos trabalhadores. A Consolidação das Leis Trabalhistas, tendo por base da proteção aos direitos laborais, abordou em seu Capítulo V, nos artigos 163 e 164 disposições sobre a implementação, atribuições e obrigatoriedade referentes à segurança e medicina do trabalho, com a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidente – CIPA.

Nesta perspectiva, é que a segurança do trabalho é um tema basilar a relacionar-se com a saúde e segurança do trabalhador. Ao analisar e observar a saúde do trabalhador, esta Comissão Preventiva foi abordada de maneira ampla, em regulamento da Norma N°5 do Ministério do Trabalho, que dispõe de suas atribuições.

A Norma Regulamentadora n°5 supracitada, esclarece sobre determinados requisitos, e institui obrigatoriamente as empresas a promoverem sua instalação, exclusivamente com o objetivo de propor formas e métodos a prevenirem acidentes no trabalho. Cria-se desse modo, um cenário fundamental de proteção ao meio laboral, de modo a auxiliar, a saúde do trabalhador, e assegurar um melhor benefício também ao empregador.

A observação e fiscalização desta comissão atua de forma a garantir os direitos dos trabalhadores, resguardados pela Constituição Federal e CLT. É oportuno mencionar que a CIPA é uma forma democrática de interação entre polos distintos da relação de emprego, empregador e empregado, que por meio desta, fortificam os laços da relação trabalhista, agindo conjuntamente para o bem-estar do ambiente de labor e conseqüentemente para maior produtividade das empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O bem-estar e a saúde do trabalhador é um direito resguardado primordialmente. Assim, sua devida fiscalização e prevenção é fundamental importância para que o trabalhador execute de forma digna suas atividades. A CIPA vem justamente para garantir

que essas prevenções aos direitos dos trabalhadores, possam conseqüentemente proteger o cidadão, ao passo que contribui com a produtividade das empresas, beneficiando ambos os polos.

A CIPA assegura medidas que devem ser adotadas pelas empresas através de meios para que o trabalhador consiga exercer seu trabalho, sem que haja exposição a riscos, físicos ou químicos.

Apenas nesta perspectiva é que existirá um crescente avanço no que se refere ao desenvolvimento laboral; fortalecimento das relações de emprego, e efetivação de um dos direitos fundamentais importantíssimos em face do trabalhador, no âmbito dos direitos sociais.

PALAVRA-CHAVES: Constituição Federal. Consolidação das Leis do Trabalho. CIPA. Saúde do trabalhador. Segurança.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm acesso em 21 de set. 2017;

_____. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm > Acesso em 17 de set.2017;

_____. **NORMAS REGULAMENTADORAS - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nrs.htm>> aceso em 05 set.2017.

GT 03 – REFORMA PREVIDENCIÁRIA: financiamento, equilíbrio financeiro, corrupção, crise política e econômica.

Coordenadoras: Esp. Carolina de Meneses Pontes Medeiros e Esp. Jéssica Stefanny Arruda David

TÍTULO	AUTORES/ORIENTADOR
DIREITO PREVIDENCIÁRIO: um estudo sobre a proposta de emenda a constituição nº 287/2016 e possíveis consequências ao segurado especial	MENEZES, Jânio Bezerra ALMEIDA, José Cezário. SANTANA, Jussara Freire de
EXPLOÇÃO DE LITIGIOSIDADE: a era dos direitos	FAUSTINO, Francisca Yara Pereira Bernardo SILVA, Maria Imaculada Beserra MORAES, Everton Gonçalves de

DIREITO PREVIDENCIÁRIO: um estudo sobre a proposta nº 287/2016 de emenda à Constituição Federal/88 e possíveis consequências ao segurado especial

MENEZES, Jânio Bezerra

ALMEIDA, José Cezário

SANTANA, Jussara Freire de

INTRODUÇÃO

A regulamentação da seguridade social permeou em um longo caminho de evolução e conquistas marcadas pelo alcance do Estado Social de Direito, consagrada na Constituição Federal de 1988. Dispondo de mecanismos necessários para resguardar os direitos fundamentais, através de fomentadores da seguridade, como a previdência, saúde e assistência social, diversos riscos sociais provenientes de consequências da vida em sociedade, como doenças, invalidez e velhice foram amenizadas.

A esse propósito, a efetivação desse direito referente à área previdenciária rural, surgiu devido à necessidade de mudanças urgentes a fim de tornar eficaz os direitos garantidos. Prevalendo à finalidade de compreender e analisar a classe de trabalhadores rurais que estão enquadrados no regime de economia familiar, em que houve a necessidade de surgirem novas perspectivas de regulamentação normativa perante a Proposta de Emenda à Constituição Nº287 de 2016, denominada de Reforma da Previdência.

PROBLEMÁTICA

A problemática está consubstanciada no retrocesso das garantias que atualmente estão postas frente ao trabalhador rural que exerce atividade em regime de economia familiar, em detrimento dos principais efeitos da reforma, qual seja, elevação da idade mínima de concessão de aposentadoria e a necessidade de recolhimento de contribuição individual.

OBJETIVO

Esta pesquisa tem como objetivo a análise dos possíveis efeitos da Proposta de Emenda à Constituição Nº 287 de 2016 perante o trabalhador rural que exerce atividade em regime de economia familiar.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada para esta pesquisa foi expressamente de cunho bibliográfico, com discernimento intrincado às relações previdenciárias, além de usar de técnicas de pesquisas em documentos e artigos relacionados ao tema disponíveis na internet, se valendo de fonte primária da Constituição Federal de 1988.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A conjunção de regras, princípios e institutos relacionados à seguridade social faz surgir um importante mecanismo de proteção para a sociedade, decorrente das dificuldades alcançadas por todos, nas mais diversas situações e necessidades, seja por motivos de doenças, incapacidade, velhice, entre outros fatores. Neste contexto, mesmo diante das contingências, é necessária a garantia da qualidade de vida que se amolde dentro dos parâmetros da dignidade da pessoa humana.

A esse propósito é que o trabalhador rural atravessa um período de conquistas, através de direitos efetivamente resguardados; expondo igualdade perante os trabalhadores urbanos. O próprio artigo 187/CF preconiza a importância do trabalhador rural frente à política agrícola, reconhecendo assim sua participação na economia, bem como a inclusão destes rurícolas no meio das relações de trabalho.

Neste contexto, os atuais requisitos para a concessão da aposentadoria dos trabalhadores rurais são: a) idade mínima de sessenta anos de idade para homens e 55 anos para as mulheres, que difere dos trabalhadores em geral, que é 65 anos para os homens e 60 anos para mulheres; b) número de cento e oitenta contribuições no mínimo, que é o adequado para a aposentadoria por idade; c) possibilidade de contribuição de acordo com a produção familiar.

A considerável e importante proposta de alteração da Reforma da Previdência é a modificação de todo o quadro de proteção do trabalhador rural que está na CF/88, excluindo os tratamentos especiais, frente às diferenças que existem hoje entre os segurados especiais e os demais trabalhadores vinculados ao regime geral. A esse propósito, a aposentadoria do trabalhador rural incide como exemplo, a realização da alteração frente ao sistema de financiamento da aposentadoria destes trabalhadores, buscando a imposição de contribuição individual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a concessão de aposentadoria especial rural, se aprovada à nova normatização, poderá ser de difícil concessão da mesma. Na medida em que no atual cenário brasileiro continuam presentes todas as particularidades da categoria de agricultores, pescadores artesanais e congêneres, necessitando de tratamento diferenciado, o estabelecimento de uma única forma, com base na realidade social e todo arcabouço histórico, será plenamente inviável.

Pois o impacto na seguridade social é presumidamente imenso, quando observado a conjuntura das mudanças nos requisitos de concessão, como a elevação da idade mínima, do tempo e da individualização da contribuição, e mais o impacto que as mulheres agricultoras sofrerão.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria especial rural. Reforma da Previdência. Seguridade social.

REFERÊNCIAS

DIEESE/ANFIP. **Previdência: reformar para excluir? Contribuição técnica ao debate sobre a reforma da previdência social brasileira.** Brasília: DIEESE/ANFIP, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/evento/2017/reformarParaExcluirCompleto.pdf>. Acesso em 25 de junho. 2017.

FAGNANI, Eduardo. **A Previdência Social Exige Idade Mínima.** Plataforma Política Social, fevereiro, 2016. Disponível em: <http://plataformapoliticasocial.com.br/a-previdencia-social-exige-idade-minima-1/>. Acesso em 28 de junho. 2017.

IBRAHIM, Fábio Zambitte: **Curso de Direito Previdenciário.** Rio de Janeiro: 16.ed. Impetus-2011.

KERTZMAN, Ivan. **Curso Prático de Direito Previdenciário**. Salvador-Bahia: 6. ed. Editora Juspodvim-2009.

EXPLOÇÃO DE LITIGIOSIDADE: a era dos direitos

FAUSTINO, Francisca Yara Pereira Bernardo¹

SILVA, Maria Imaculada Beserra²

MORAES, Everton Gonçalves de³

INTRODUÇÃO

É cada vez mais frequente a judicialização dos conflitos que desencadeia por sua vez um grande número de processos nos tribunais do país, a este grande número de processos dá-se o nome de explosão de litigiosidade, que é característica de uma sociedade na qual a Constituição Federal de 1988 garante direitos que na maioria das vezes não são efetivados pelo Estado, sendo assim, não resta alternativa ao cidadão, se não buscar a tutela jurisdicional.

PROBLEMÁTICA

Dados fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) revelam que tramitaram nos tribunais brasileiros aproximadamente 102 milhões de processos no ano de 2015, significa dizer que para cada cidadão há um processo já que atuam pelo menos duas partes nessa lide, uma estatística alarmante e que acaba desencadeando na sociedade certa descrença na justiça que por muitas vezes é tardia, falha e onerosa.

OBJETIVO

Demonstrar que é possível a solução de litígios por meios alternativos, tendo como base indispensável o diálogo, sem descartar a relevância do Poder Judiciário, deixando-o como último recurso a ser usado caso a solução dialogada seja frustrada, nada impedindo que aquele oriente as microsoluções de controvérsias, mas não necessariamente ser o único caminho apto para tal.

¹ Discente do IV período do Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC; E-mail: yaraapereira@outlook.com

² Discente do IV período do Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC; E-mail: imaculadamaria3@gmail.com

³ Professor do Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC. E-mail: evertondemoraes@yahoo.com.br

METODOLOGIA

O estudo foi realizado com base no posicionamento do Ministro do STF, em artigos da área jurídica que discutem sobre a temática estudada em periódicos da internet, juntamente com pesquisas em livros e revistas jurídicas fazendo uma análise argumentativa com um teor crítico no material apresentado.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo o Ministro do STF Ricardo Lewandowski, o Brasil passa por um processo chamado de explosão de litigiosidade. E o que seria esse processo? A era dos direitos. Com a evolução social, o cidadão passa a adquirir mais conhecimento sobre direitos e deveres assegurados pelo Estado, mas buscando sempre com o amparo do Judiciário a efetivação de seus direitos, porém o Estado não oferece condições e o suporte necessário que o Judiciário necessita. Por isso, há um acúmulo tão expressivo de processos, pois são 18 mil juízes para mais de aproximadamente 102 milhões de processos instaurados nos tribunais do Brasil.

O Judiciário assumiu um papel fundamental e passou a ser visto como uma ferramenta que irá possibilitar a redução da distância entre as realidades que são: a realidade das normas jurídicas e a realidade da sociedade, mas na prática, ocorrerá o contrário, o judiciário não consegue dar celeridade na grande quantidade de processos que se arrasta nos tribunais devido à grande procura da população em litigar por seus direitos. Então, o aumento expressivo dos processos nos tribunais causa incerteza a respeito do Estado Democrático de Direito e no que a Constituição Federal de 1988 garante a todos. Na grande maioria, o Estado entra na lide como réu, uma contradição assustadora, pois ao mesmo tempo em que fornecem direitos e garantias para população, não efetiva, tal aumento leva a uma grande pressão sobre os magistrados e os servidores do judiciário.

Apesar dessa assustadora realidade nos tribunais, os meios alternativos de solução de conflitos estão ganhando corpo e consciência por parte da sociedade ainda que seja uma parcela mínima, que culturalmente só via o Estado como o único agente capaz de promover a paz social, agora começa a compreender que o mais importante é pacificar e está caminhando para tal evolução, não importando necessariamente que este ato provenha do Estado, mas apenas de um meio justo e eficiente. Essa solução pode

ser feita de forma parcial através da mediação e conciliação, a primeira caracteriza-se pela não interferência do mediador em que as partes chegam a um acordo entre si, enquanto na segunda o conciliador tem a prerrogativa de sugerir uma solução em que as partes, que obedecem, se achar conveniente. Já a forma imparcial de resolução, se dá através da arbitragem em que o juízo arbitral é atribuído a um privado, investido de jurisdição pela vontade das partes e sua decisão tem força de uma sentença judicial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreende-se ao final, que os métodos consensuais de solução de controvérsias como: mediação, conciliação e arbitragem trazem celeridade e baixo custo para o judiciário, contribuem para diminuir o número de demandas judiciais que se acumulam nos tribunais diariamente, e, orientam a população em geral a compreender que é necessário desapegar dessa cultura de solucionar todos os conflitos por meio de decisão judicial. Os dados fornecidos na 12ª edição do Relatório Justiça em Números no ano de 2015 mostram índice médio de conciliação em 11% das sentenças, resultando, aproximadamente, 2,9 milhões de processos finalizados de maneira autocompositiva, efeitos estes anteriores a vigência do novo CPC que prevê a mediação e conciliação como etapa obrigatória em todos os processos cíveis em que provavelmente os dados irão aumentar e serão mostrados no próximo relatório da justiça em números, e, a Justiça do Trabalho é uma das áreas que está mais bem colocada, com 25,3% das sentenças obtidas através da conciliação.

PALAVRAS-CHAVE: Conflito. Direito. Explosão. Litigiosidade. Solução.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Regina. Justiça em Numero traz Índice de Conciliação. In: **DESJUD**, 17 de outubro de 2016. Disponível em: <<http://www.desjud.com.br/2016/10/17/relatorio-justica-em-numeros-traz-indice-de-conciliacao-pela-primeira-vez/>> Acesso em: 19 Set. 2017

CINTRA, Antonio Carlos de Araujo; GRINOVER. Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 31. ed. Cap. 1. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2015.

VASCONCELLOS, Jorge. A Era dos Direitos e do Poder Judiciário. In: **Conselho Nacional de Justiça**, 14 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/61987-o-seculo-xxi-marca-a-era-dos-direitos-e-do-poder-judiciario-afirma-ricardo-lewandowski>> Acesso em: 13 Set. 2017

WAMBIER, Teresa Arruda ALVM (Coord.). **Revista de Processo**. p. 439-456 . São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

GT04 – DIREITO EM EXPECTATIVA: sistema de proteção social no contexto das reformas legislativas.

Coordenador: Prof. Esp. Daniel Guedes

TÍTULO	AUTORES/ORIENTADOR
ANÁLISE DO IMPACTO DA LEGALIZAÇÃO DA ALTA PROGRAMADA	SÁ, Eligesma Alves de GARRIDO, Jane Kelly A. S. SILVA JÚNIOR, Francisco Paulino da
A REFORMA PREVIDENCIÁRIA E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS IDOSOS E DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	ALMEIDA, Karla Estéfanny de Lacerda ANTUNES, Naiara Ferreira
MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO ASSISTENCIAL DA LEI 8.742/93 NO ÓBITO DO TITULAR: UMA APROXIMAÇÃO ACERCA DO CONCEITO DE JUSTIÇA SOCIAL	JÚNIOR, José Hilton Jurandy DINIZ, Sebastião Guilherme Pereira ARAÚJO, Daniel Guedes de
A MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO ASSISTENCIAL DA LEI 8.742/93 NO ÓBITO DO TITULAR: uma aproximação acerca do conceito de justiça social	JURANDY JUNIOR, José Hilton DINIZ, Sebastião Guilherme Pereira ARAÚJO, Daniel Guedes de

ANÁLISE DO IMPACTO DA LEGALIZAÇÃO DA ALTA PROGRAMADA

SÁ, Eligesma Alves de¹
GARRIDO, Jane Kelly A. S²
SILVA JÚNIOR, Francisco Paulino da³
(ORIENTADOR)

RESUMO

O presente artigo científico, embasado no método dedutivo de abordagem, tem por objetivo analisar o instituto da alta programada aplicável ao benefício previdenciário de auxílio-doença, refletindo sobre a recente alteração legislativa que o regulamenta e sobre a seguinte problemática: a estipulação de uma data para cessação do benefício de auxílio-doença se mostra efetiva, e, traz prejuízos para o segurado incapacitado que necessite dessa espécie de benefício?

PALAVRAS-CHAVE: Alta programada. Auxílio-doença. Cessação de benefício previdenciário. Reforma previdenciária.

ABSTRACT

The present scientific article, based on the deductive method of approach, has the objective of analyzing the institute of the programmed discharge applicable to the social security benefit of sickness, reflecting on the recent legislative change that regulates it and on the following problematic: the stipulation of a date for the termination of the sickness benefit is effective, and, does it harm the incapacitated insured that perceives this kind of benefit?

KEYWORDS: High programmed. Sickness aid. Cessation of social security benefit. Social security reform.

1 INTRODUÇÃO

A alta programada já era rotina do INSS, quando da concessão do benefício de auxílio-doença, tendo sido regulamentada pela conversão da Medida Provisória 676 de 2017 na lei 13.457/17. Consiste basicamente, na fixação da data da cessação do auxílio-doença, ocasião em que após a data estipulada, o benefício cessará automaticamente.

¹ Graduanda em Ciências Sociais e Jurídicas pela Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Cajazeiras-FAFIC;

² Graduanda em Ciências Sociais e Jurídicas pela Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Cajazeiras-FAFIC;

³ Professor de Direito da FAFIC e da Faculdade Integradas de Patos-FIP; Mestre em ciências jurídicas pela Universidade Federal da Paraíba-UFPB.

A alta programada foi uma estratégia do INSS, diante do crescimento de beneficiários do auxílio, para acurar a real incapacidade do segurado para o labor, sem que para tanto a autarquia realize nova perícia. O objetivo é de simples desburocratização, uma vez que tal prática elimina a realização em massa de perícias.

Desde a publicação da lei, muitas dúvidas e questões foram suscitadas. A maior parte da doutrina previdenciária, bem como diversos tribunais consideram a alta programada indevida e prática prejudicial ao segurado que dependa dessa espécie de benefício. Fato é que, a obrigatoriedade da estipulação de uma data para suspensão do benefício previdenciário gera diversas situações em que, naturalmente, ocasiona não só meras mudanças procedimentais, portanto, a relevância do tema aos operadores do direito e à comunidade em geral é incontestável.

O presente artigo científico, baseado na pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, embasada no método dedutivo de abordagem, tem por objetivo geral, analisar o instituto da alta programada aplicável ao benefício previdenciário de auxílio-doença, fazendo, antes, breves considerações sobre seguridade. Visa, dessa forma, o alcance da finalidade da alta programada, tecer considerações sobre as principais discussões acerca da sua implantação bem como sobre as atuais modificações trazidas pela Lei nº 13.457/2017.

São, ainda, objetivos específicos da presente pesquisa, a demonstração dos requisitos do auxílio-doença, a situação do mesmo dentro da ideia de seguridade social bem como identificar eventuais questões de cunho procedimental da prática da alta programada, refletindo, por conseguinte sobre a existência de eventuais prejuízos acarretados ao segurado.

2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A SEGURIDADE SOCIAL

A preocupação do homem, na maioria das vezes, encontra-se no futuro. A prática do mutualismo consubstanciada na solidariedade humana, como solução em havendo casos fortuitos, que colocassem o ser humano em posição de necessidade e carência, é um exemplo clássico. O ideal de seguridade social começou a surgir pouco antes de ser positivada pelo Estado e era incentivada pela igreja. A Lei dos Pobres é o marco da adoção de certa responsabilidade estatal referente à parcela necessitada da sociedade que foi gradualmente aumentada até passar a ser amplíssima.

O período da Revolução Industrial proporcionou a ocorrência de situações degradantes à classe trabalhadora a ponto de se temer uma reviravolta pela mesma e

consequentemente a instalação da ditadura do proletariado. Através das lutas de classes foi possível maior proteção social. A atual Constituição Federal democrática representa essa fase intervencionista do Estado de bem-estar social, que confere direitos e garantias sociais (direitos de 2ª dimensão).

A seguridade social encontra-se positivada na constituição, inserida no tema que trata da ordem social, fincada no fundamento do primado do trabalho, do bem-estar e da justiça sociais. Por essa razão, toda discussão no âmbito de reforma previdenciária com enfoque meramente econômico perde o sentido, uma vez que seguridade é um dos fundamentos implícitos do Estado Democrático de Direito. Deve preservar-se a sociedade, a efetivação dos seus direitos e não criar-se embaraços ao exercício dos mesmos.

O art. 194 da Lei Excelsa preleciona que a seguridade social é o conjunto integrado de iniciativa de toda a sociedade, em seus diversos setores, que visa assegurar os direitos da mesma, referentes a três eixos básicos, quais sejam, saúde, assistência e previdência.

O Direito da seguridade social é o conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de prover as suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos a saúde, a previdência e assistência social. (MARTINS, 2013, p.21)

O Decreto nº 3.048/99 regulamenta a previdência social indicando seus princípios básicos, sua forma de organização bem como sua finalidade que é a proteção da sociedade na ocorrência de certos eventos sociais inevitáveis que torne o ser humano incapaz, de forma temporária ou permanente, para exercer atividade para sua subsistência. A doutrina costuma denominar tais acontecimentos de riscos sociais ou necessidades sociais.

Em um conceito restrito, os riscos sociais cobertos pelos regimes protetivos são as adversidades da vida que qualquer pessoa está submetida, como o risco de doença ou acidente, tanto quanto eventos previsíveis, como idade avançada – geradores de impedimento para o segurado providenciar sua manutenção. (IBRAHIM, 2009, p. 26).

As principais características que distingue a previdência das demais espécies integrantes da seguridade social são o caráter contributivo e a filiação compulsória a um dos regimes previdenciários. Segundo o art. 201, I da CF/88, a previdência deve atender à cobertura dos eventos de doença, invalidez, dentre outras causas que deixa o segurado necessitado de providência. Em atenção ao caráter contributivo de filiação obrigatória em consonância com a oferta de cobertura dos riscos sociais, discussões sobre a natureza jurídica da previdência foram traçadas.

Nesse sentido, Ibrahim adverte que não é concebível idealizar a previdência como uma espécie contratual respaldada no modelo bismarckiano¹⁰, em que o indivíduo que paga por um seguro deve receber cobertura ante a ocorrência do sinistro, teoria que se amolda mais com a sistemática do regime de previdência privada. O autor adverte que numa relação contratual o sinalagma (ajuste bilateral de vontades) deve persistir não se enquadrando, pois, tal natureza à previdência uma vez que o Estado, por intermédio de seu poder de império cria a obrigatoriedade da filiação do segurado, independentemente, pois, de sua vontade. Dessa forma, a natureza jurídica da previdência social é institucional. (2009, P. 27)

AUXÍLIO-DOENÇA: SISTEMÁTICA ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI QUE REGULAMENTA A ALTA PROGRAMADA

Para assegurar aos filiados a cobertura dos riscos ou necessidades sociais a estes expostos, a Lei 8.213/91 trouxe um rol de benefícios previdenciários, cada qual com requisitos e situações diferenciadas para as suas concessões. Dentre os benefícios previdenciários encontra-se o auxílio-doença com previsão nos arts. 19 à 23 e 59 à 64 da lei supracitada, e nos arts. 71 à 80 e 337 do Decreto nº 3.048/99.

Segundo o art. 59 “O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.” Depreende-se, portanto, que o auxílio é de caráter temporário.

O risco coberto é a incapacidade para o trabalho, oriunda de doenças ou mesmo acidentes (o nome da prestação induz a erro). Como o evento é imprevisível, tem-se aí a sua natureza não-

¹⁰ Modelo surgido entre os anos de 1883 a 1889 pelo Chanceler alemão Otto Von Bismarck sobre seguridade social.

programada. A doença, por si só, não garante o benefício – o evento deflagrador é a incapacidade. Pode um segurado ter uma doença, como miopia, mas nem por isso ser incapacitado. (IBRAHIM, 2009, P.647)

A capacidade deve ser analisada de acordo com a atividade laborativa do segurado infortunado, para fins de concessão do auxílio. O auxílio-doença é devido ao segurado obrigatório ou facultativo do RGPS que adquira incapacidade para o trabalho por uma causa posterior à filiação, exceto quando o segurado já possua uma doença, que a priori não é incapacitante, mas que conforme o tempo se agrave ou progrida. A carência para receber o respectivo benefício se perfaz em 12 contribuições, que é dispensável em caso de acidente de qualquer natureza ou a depender de determinadas enfermidades.

O órgão responsável pela concessão dos benefícios previdenciários e pela arrecadação das contribuições dos filiados do RGPS é o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia governamental de direito público. Atualmente, o tema que dá combustão às mudanças ocorridas na previdência e na forma de atuar do INSS é o equilíbrio atuarial e financeiro. Quando se está diante da discussão sobre o benefício de auxílio-doença a regra atuante que ganha destaque, e é prática contumaz do INSS, é a chamada alta programada, ou COPES.

O artigo 78, do RPS, com redação dada pelo Decreto 5.844/06, prevê o polêmico instituto da **alta programada ou COPES – Cobertura Previdenciária Estimada**, em que o INSS poderá estabelecer, mediante avaliação médico-pericial, o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade para o trabalho do segurado, **dispensada nessa hipótese a realização de nova perícia**. (grifos do autor, AMADO, 2015, p.460)

As opiniões no âmbito dos tribunais se diversificavam, mas era quase unânime o entendimento de que a alta programada era ilegal. Isso porque o art. 62, PU da Lei nº 8.213/91 (Lei dos benefícios – LB) dispõe que o benefício de auxílio-doença deverá ser mantido até que o segurado seja reabilitado, ou seja, redirecionado para outra atividade laborativa, ou quando não recuperável, seja aposentado por invalidez. Nesse sentido, segue o entendimento do Tribunal Regional Federal da 1ª região:

PREVIDENCIÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. AUXÍLIO- DOENÇA. LEI 8.213/1991. ART. 62. **ALTA PROGRAMADA.**

PERÍCIA. NÃO PROVIMENTO. 1. O mandado de segurança serve para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público (CR/1988, art. 5º, LXIX). 2. É processualmente adequado para resolver questão jurídica acerca da possibilidade ou não, de cessação do benefício previdenciário incapacitante pelo sistema de **alta programada**, enquanto se exige prévia perícia para constatar a superação da incapacidade. 3. O segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez (Lei 8.213/1991, art. 62). 4. A perícia médica é condição indispensável à cessação do benefício, pois, somente ela poderá atestar se o segurado possui condição de retornar às suas atividades, o que não pode ser suprida pelo simples procedimento de **alta programada** (AMS0015211-68.2006.4.01.3600 / MT, Rel. Conv. JUIZ FEDERAL CARLOS D'AVILA TEIXEIRA (CONV.), SEGUNDA TURMA, e-DJF1 p.616 de 05/06/2014; AC 0015440-10.2006.4.01.3800/MG, Rel. Conv.

Juiz Federal Cleberson José Rocha (conv.), Segunda Turma, e-DJF1 de 19.7.2012, p. 050; AMS 2005.38.00.022660-5/MG, Rel. Conv.

Juíza Federal Cláudia Oliveira Da Costa Tourinho Scarpa (conv.), Segunda Turma, e-DJF1 de 15.6.2012, p. 226). 5. Não provimento da apelação e da remessa.

Em continuidade ao supracitado artigo, o art. 101 da LB preleciona que o segurado que percebe o auxílio-doença está sujeito a exame médico, sob pena de perda do benefício. Alguns criticavam a indicação da data de cessação do benefício-DCB, uma vez que destoava contradição com o referido artigo, alegando, por conseguinte a ilegalidade da alta programada. Se a reavaliação médica é praxe legal para precisar a capacidade do beneficiário, a indicação da sua recuperação sem prévia perícia gerava um conflito com o preceituado em lei.

Outro argumento sustentado por parte dos operadores do direito previdenciário era alegação de inconstitucionalidade da COPES. A perda do benefício sem a realização de nova perícia estaria a violar o contraditório e a ampla defesa, bem como o devido processo legal, garantias constitucionais previstas no art. 5, incisos LIV e LV da CFRB/88.

CONSTITUCIONAL, PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL - MANDADO DE SEGURANÇA - AUXÍLIO-DOENÇA - COMUNICAÇÃO DE SUSPENSÃO PRÉVIA DO BENEFÍCIO, SEM PRODUÇÃO DE PERÍCIA MÉDICA - ALTA PROGRAMADA - NÃO-INSTRUÇÃO DA DEFESA COM DOCUMENTO COMPROBATÓRIO DA INSTAURAÇÃO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL ADMINISTRATIVO - OPORTUNIDADE DE CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA - NÃO OBSERVÂNCIA - ORDEM DE RESTABELECIMENTO DO BENEFÍCIO MANTIDA - REJEITADA PRELIMINAR DE INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. 1. Rejeita-se a preliminar de inadequação da via eleita, porquanto caracterizada a existência de ato de autoridade passível de exame na via mandamental. 2. Não comprovando a autoridade apontada como coatora a instauração do devido processo administrativo e conseqüente concessão à prejudicada da oportunidade de contraditório e ampla defesa, revela-se patente a ilegalidade do ato de suspensão de benefício, nos termos do art. 5.º, LIV e LV, da Constituição Federal. 3. A garantia constitucional do devido processo legal exige que a autoridade administrativa, no exercício de suas atividades, atue de maneira não abusiva e não arbitrária, para que seus atos tenham legitimidade ético-jurídica. 4. "A suspeita de irregularidade na concessão de benefício previdenciário não enseja, de plano, a sua suspensão ou cancelamento, mas dependerá de apuração em procedimento administrativo." (Súmula 160 do extinto Tribunal Federal de Recursos). 5. Configura ofensa aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa o ato impugnado que fixou uma data futura para cessar o benefício recebido pelo impetrante, presumindo sua recuperação, sem a necessária produção de perícia médica contemporânea, apta a justificar o retorno ou não às atividades laborais. 6. Apelação e remessa oficial desprovidas. (TRF-1 - AMS: 632 BA 2006.33.07.000632-1, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL JOSÉ AMILCAR MACHADO, Data de Julgamento: 13/06/2007, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 25/06/2007 DJ p.51)

LEI Nº 13.457/2017: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Com a conversão da Medida Provisória 676 de 2017 na Lei nº 13.457/2017, os argumentos de ilegalidade até então expostos, caíram por terra, uma vez que esta modificou a lei de benefícios previdenciários. A referida lei também trouxe algumas alterações concernentes à aposentadoria por invalidez, e à atividade do perito.

O art. 60 da lei de benefícios foi acrescentado pelo §8º que diz : “[...] sempre que possível, o ato de concessão ou de reativação do auxílio-doença, judicial ou administrativo, deverá fixar o prazo estimado para a duração do benefício”. Da exegese da letra da lei, depreende-se que a indicação da data de cessação do benefício (DBC) não é obrigatória em todo ato de concessão ou reativação do mesmo, dada a

possibilidade, em determinados casos em concreto, de não se precisar o exato ou possível momento da recuperação do segurado para suas atividades laborativas.

A novidade trazida pela lei concernente à alta programada é o dever de indicação da DCB quando da concessão ou reativação do auxílio judicial, ocasião em que será realizada pelo magistrado. Antes da vigência da lei, em comento a jurisprudência dominante possuía o entendimento de que a alta programada judicial não era devida, e se assim fosse, só poderia ser realizada por intermédio de laudo pericial. Na verdade, diversas sentenças de concessão de auxílio-doença foram alvo de interposição de embargos de declaração pela omissão da DCB. O fundamento era de que tal exigência encontrava-se na recomendação conjunta nº 1/2015 do CNJ.

Art. 2º Recomendar aos Juízes Federais, aos Juízes de Direito com competência previdenciária ou acidentária, ao INSS e aos Procuradores Federais que atuam na representação judicial do INSS, nas ações judiciais que visem à concessão de benefícios de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e auxílio-acidente e dependam de prova pericial médica, no quanto respectivamente couber, que:

I - Incluam nas propostas de acordo e nas sentenças a Data da Cessação do Benefício (DCB) e a indicação de eventual tratamento médico, sempre que o laudo pericial apontar período para recuperação da capacidade laboral, sem prejuízo de eventual requerimento administrativo para prorrogação do benefício, de cuja análise dependerá a sua cessação, ou de novo requerimento administrativo para concessão de outro benefício.

A inclusão da DCB na concessão do auxílio judicial só seria exigida caso o laudo pericial apontasse uma possível data de recuperação do segurado. A nova lei é silente quanto a essa exigência, surgindo a dúvida quanto à existência de um único parâmetro a ser utilizado pelo juiz quando da indicação da DCB, qual seja, o laudo pericial.

A prova cabal e indispensável para o provimento positivo do pleito de concessão ou restabelecimento de auxílio-doença é o laudo pericial, pois só o mesmo é capaz de indicar a enfermidade do promovente, e se a mesma o incapacita para o labor. Com a nova sistemática normativa, o esperado é que na perícia conste novo quesito sobre a recuperação do requerente. A dúvida persiste quanto a possibilidade de o magistrado indicar com base em outras provas do processo a DCB quando o laudo pericial for omissivo nesse sentido. Antes da edição da lei em comento, já entendia a Turma Nacional de Uniformização:

PREVIDENCIÁRIO. ALTA PROGRAMADA. DATA DO INÍCIO DA INCAPACIDADE. FIXAÇÃO PELO ACORDO NA DATA DA REALIZAÇÃO DA PERÍCIA NÃO COINCIDENTE COM A DATA FIXADA NO LAUDO PERICIAL. POSSIBILIDADE. LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO. PRECEDENTES RECENTES DA TNU. INCIDENTE CONHECIDO E PROVIDO. 1. Mesmo nos casos de alta programada, a fixação da data do início da incapacidade corresponderá à data da realização da perícia apenas quando o juízo, diante de todas as provas produzidas, não puder fixá-la em outra data, sendo possível, porém, sua fixação em data diversa, tal qual na data da cessação do benefício, ainda que se trate de alta programada, não havendo que se falar em concordância do segurado com o prazo para sua recuperação. 2. A data de início da incapacidade corresponderá à data da realização da perícia apenas quando o juízo, diante de todas as provas produzidas, não puder fixá-la em outra data, sendo possível, porém, sua fixação em data diversa, como a data da cessação do benefício, ainda que se trate de alta programada, não havendo que se falar em concordância do segurado com o prazo para sua recuperação ante a inexistência de requerimento de prorrogação. 3. Incidente conhecido e provido para restabelecimento da sentença condenando o INSS em honorários advocatícios de R\$400,00. 4. Sugiro, respeitosamente, ao MM. Ministro Presidente que imprima asistêmica prevista no art. 7º do Regimento Interno, que determina a devolução às Turmas de origem dos feitos congêneres, para manutenção ou adaptação dos julgados conforme orientação ora pacificada. (TNU - PEDILEF: 92212820094014300, Relator: JUIZ FEDERAL VLADIMIR SANTOS VITOVSKY, Data de Julgamento: 25/04/2012, Data de Publicação: DOU 01/06/2012)

Se por um lado o juiz ou o INSS não fixa a possível data de recuperação do incapacitado, o benefício será cessado automaticamente em cento e vinte (120) dias a contar da concessão ou reativação se for o caso, salvo pedido de prorrogação feito perante a autarquia previdenciária. Em que pese a lei não impor a obrigatoriedade da fixação da data da cessação do benefício, uma vez que nem sempre será possível precisar a real capacidade do segurado, haverá cessado o benefício de qualquer maneira. Ou o juiz fixa a DCB, ou a lei derruba a concessão o benefício fixado na sentença prolatada pelo mesmo.

Há que se ressaltar que a alta programada não impede que novas perícias sejam realizadas uma vez que, o § 10 do art. 60 preleciona que o segurado em gozo de auxílio-doença poderá ser convocado a qualquer tempo, para avaliação das condições que ensejaram a sua concessão ou manutenção.

A determinação sobre a possibilidade de convocação para avaliação da capacidade a qualquer momento denota a redundância da legislação. Se a autarquia

previdenciária poderá a qualquer momento avaliar a condição de incapacidade do segurado, não se mostra eficaz estabelecer um limite para a cessação do benefício.

Imaginando uma situação hipotética em que ao ser concedido o auxílio com data prevista para sua cessação, o segurado requeira a sua prorrogação, será necessária a realização de nova perícia. Nessa esteira, seria medida mais eficaz a avaliação periódica do segurado, uma vez que, a suspensão do benefício em data prevista apenas teria o condão de protelar a realização de nova perícia, praxe de indubitável necessidade, caso o segurado recorra ou peça prorrogação do benefício. A cessação sem realização de nova perícia reduz de forma inegável gastos.

O equilíbrio atuarial, entretanto, não deve ser buscado de forma dissociada do que preconiza os princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana, substância do mínimo existencial que deve ser conferido ao indivíduo, que é garantido pelo auxílio em substituição do salário. A avaliação periódica se mostra medida mais eficaz para fins de cessação do benefício.

O § 11 do referido artigo ainda adverte sobre a possibilidade do segurado, diante da não concordância com o resultado da perícia, de apresentar recurso da decisão da administração perante o Conselho de Recursos do Seguro Social.

Da leitura do artigo extrai-se que a convocação poderá ser realizada mesmo quando da concessão ou reativação pela via judicial. Na maioria dos casos de percepção de determinado benefício, teremos a intermediação pelo poder judiciário ante a tentativa infrutífera na seara administrativa.

Questão de interessante reflexão que surge é sobre a possibilidade de existir medida de justiça na situação em que o segurado, percebendo o benefício judicialmente recorre da decisão da perícia de rotina realizada pelo INSS, o mesmo órgão que outrora indeferira seu pedido administrativamente. Sendo a perícia desfavorável, e, havendo resquícios de direito, não restará outra alternativa, ao segurado, senão recorrer novamente ao judiciário.

Analisando, dessa forma, a situação do segurado que é convocado para reavaliação da condição que ensejou a concessão do benefício, nos termos do §10 do art. 60, e tem constatada, erroneamente, a sua capacidade laborativa, estaria configurado prejuízo imensurável, uma vez que a natureza jurídica do benefício é de verba alimentar. Cumpre ressaltar que a interposição de recurso do parecer desfavorável evidenciado no laudo não comporta efeito suspensivo havendo a suspensão automática do benefício. Restaria ao segurado recorrer ao judiciário, que até analisar o pleito não poderá restabelecer o benefício.

Tornar complexo o ato de concessão ou manutenção do benefício de auxílio-doença, garantia da subsistência mínima do segurado é contrário ao ideal de seguridade social que é, em poucas palavras, amparar o segurado e seus dependentes na ocorrência de certos riscos sociais. Visa, portanto, a busca de uma sociedade livre, justa e solidária.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Afirmar que o auxílio-doença, por possuir caráter temporário deve ter uma data pré-estabelecida para sua cessação não se mostra argumento lógico, pois, cada caso deve ser analisado de forma individual. Não se pode, naturalmente, conceder de forma vitalícia o referido benefício, uma vez que, a sua função é apenas prover financeiramente o segurado, enquanto perdurar a sua incapacidade laborativa. De outro modo, deve ser averiguado o estado de permanência da anomalia, que se prolongada, enseja a percepção do benefício de aposentadoria por invalidez.

A lógica de que a indicação da DCB não se justifica pelo caráter temporário do auxílio, evidencia-se na medida em que a mesma provoca diversas situações, a depender do caso em concreto, e possíveis transtornos ao segurado sobre o manto do equilíbrio atuarial e financeiro que não devem ser alcançados a qualquer modo. Como bem expõe a lei que regulamenta a alta programada, nem sempre será possível ter o conhecimento sobre a capacidade do segurado. Ainda assim, a referida lei impõe uma data de cessação do benefício, independentemente da avaliação prévia do segurado que, na maioria das vezes não possui o conhecimento necessário para reversão de sua situação.

REFERÊNCIAS

_____. **Lei nº 13.457, de 26 de junho de 2017**. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória da Carreira de Perito Médico Previdenciário e da Carreira de Supervisor Médico-Pericial; e institui o Bônus Especial de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13457.htm Acesso em: 01 set. 2017.

AMADO, Frederico. **Direito previdenciário: coleção sinopses para concurso**. 7. ed. rev. ampl. e atual. Bahia: juspodivm, 2015.

BONADIMAN, Daniela. **A inconstitucionalidade e a ilegalidade da alta programada**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 118, nov 2013. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/principal.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13746. Acesso em 10 set. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.> Acesso em: 28 abr. 2017.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 14. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de direito previdenciário**. 7. ed. rev. ampl. e atual. Bahia: juspodivm, 2010.

KLEIN, Jéssica Macedo. **Cobertura previdenciária estimada: a alta programada do benefício de auxílio-doença**. 2014. 56 f. Monografia III apresentada como pré-requisito para conclusão do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário de Brasília – UniCeub.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MENDES, Luciana Ferreira. **Empregada com alta de benefício de auxílio-doença sem condições de retorno ao trabalho: responsabilidade do empregador ou do INSS?** Disponível em: http://noosfero.ucsal.br/articles/0003/1606/Luciana_Ferreira_Mendes.pdf. Acesso em: 12. Set. 2017.

A REFORMA PREVIDENCIÁRIA E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS IDOSOS E DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

ALMEIDA, Karla Estéfanny de Lacerda¹
ANTUNES, Naiara Ferreira²

INTRODUÇÃO

A proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 287/16 que versa sobre a reforma da seguridade social, faz surgir uma nova redação para o inciso V do artigo 203 da Carta Magna, ocasionando, portanto, mudanças significativas na garantia de concessão do benefício de prestação continuada à pessoa portadora de deficiência e ao idoso. A redação da referida proposta prevê ainda a necessidade de edição de uma lei que defina o valor e os requisitos para a concessão do supracitado benefício, além das regras de definição de uma série de conceitos, principalmente no tocante a análise do grau de deficiência e o aumento da faixa etária para setenta ou mais anos de idade, para que se possa assegurar o direito ao acesso de tal benefício. Diante disso, é preciso que a referida proposta não afronte as disposições expressas da Carta Constitucional, em especial as previsões do artigo 60, §4º, inciso IV, sendo importante compreender que, em um Estado de Direito, o rol de direitos fundamentais elencados no texto constitucional foi alicerçado na confiança que o cidadão brasileiro depositou na proteção contra o retrocesso.

PROBLEMÁTICA

A proposta de reforma previdenciária, que elenca uma série de mudanças nos direitos do idoso e da pessoa com deficiência que se enquadram nas hipóteses de vulnerabilidade social e econômica de receber um salário mínimo mensal a título de benefício de prestação continuada, evidencia um retrocesso nos direitos fundamentais assegurados constitucionalmente?

¹ Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

² Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

OBJETIVO

Discorrer acerca da violação de direitos fundamentais advindas da Reforma Previdenciária no tocante ao benefício da prestação continuada, que busca atender ao preceito constitucional da promoção do bem-estar e da justiça social, concedida aos idosos e as pessoas deficientes que não têm condições de contribuir com a previdência social.

METODOLOGIA

Utilizou-se o método dedutivo, partindo de formulações gerais para a centralização dos principais aspectos da reforma previdenciária no tocante a supressão de direitos relacionados a concessão do benefício de prestação continuada. A técnica de pesquisa foi a bibliográfica, com a utilização de leis e posicionamentos doutrinários.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Constituição Federal de 1988 instituiu o Sistema de Seguridade Social formado pela Saúde, Previdência Social e Assistência Social. É por meio da Assistência Social que o Estado atende àquelas pessoas que necessitam de apoio governamental para prover as condições mínimas de sobrevivência, atendendo assim, os objetivos elencados no seio constitucional. O artigo 203 da Carta Maior preconiza que a Assistência Social será prestada independentemente de contribuição, e objetiva a garantia de um salário mínimo mensal a pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover o sustento.

A PEC nº 287/16 traz alterações no supracitado dispositivo, propondo que tal benefício será concedido a pessoa com deficiência, ou aquela com setenta anos ou mais de idade e possua renda mensal inferior ao valor legal, não garantindo a concessão de um salário mínimo mensal, e sim um valor conforme disposição contida em lei.

É de grande importância evidenciar que além de ser um Estado de Direito, o Brasil também é um Estado Social e aceitar que os direitos fundamentais expressos na Constituição Federal de 1988 sejam lesionados, é admitir a existência de um retrocesso na função do Estado de amparar pessoas hipossuficientes. Conforme aduz Canotilho (2012), a proibição do retrocesso limita a reversibilidade do núcleo essencial da existência mínima inerente a dignidade da pessoa humana. Portanto, resta claro que não há

justificativa plausível para uma situação de desrespeito ao cidadão na idade e nos momentos que mais precisa da solidariedade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, percebe-se que a Assistência Social é uma conquista das pessoas que por vários anos viveram a mercê das políticas públicas e se revela essencial para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana. A CF/88 ao assegurar a concessão de um salário mínimo mensal, evidencia o reconhecimento do cidadão como um sujeito de direitos e não simples objeto da vontade estatal. A reforma previdenciária ultraja vigorosamente direitos fundamentais enraizados constitucionalmente, e com isso, apoia o trilho da exclusão social dos mais necessitados da atenção do Estado. Constata-se, portanto, um gritante retrocesso em sede de direitos sociais já consolidados, como é o caso do benefício de prestação continuada, reavendo o Brasil dos anos das grilhetas, da miséria, e da injustiça social, em que prevalece uma plena insegurança jurídica.

PALAVRAS-CHAVE:

Assistência social. Benefício de prestação continuada. Direitos fundamentais. Retrocesso.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição.** Disponível em: >http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=7607C16C1FC289926801C3EEE7943B7B.proposicoesWebExterno2?codteor=1514097&filename=PEC+287/2016< Acesso em: 17 de setembro de 2017.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e a Teoria da Constituição.** 7ª ed., Coimbra: Almedina, 2012.

A MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO ASSISTENCIAL DA LEI 8.742/93 NO ÓBITO DO TITULAR: uma aproximação acerca do conceito de justiça social

JURANDIR JÚNIR, JOSÉ HILTON¹
DINIZ, SEBASTIÃO GUILHERME PEREIRA²
ARAÚJO, DANIEL GUEDES DE³

INTRODUÇÃO

Tendo o Estado o papel de provimento de meios capazes do qual se garanta uma vida digna e condições necessárias para subsistência, tal situação não decorre da mesma maneira ao tratarmos acerca do pagamento do benefício de prestação continuada (BPC) para os familiares do titular falecido, em que se examina no caso concreto uma inobservância aos princípios informadores da Assistência Social e da Constituição Federal, levando-se em consideração o grau de miserabilidade e da imobilidade econômica que passam os membros deste núcleo familiar. Faz-se então necessário que seja aplicada alguma medida que supra essas lacunas no ordenamento jurídico, sendo que isto será explicitado a seguir.

PROBLEMÁTICA

Direcionando-se sobre o viés de que a Assistência Social é destinada como um meio de amparo para quem dela necessitar, fundamentado a partir do princípio informador da solidariedade social, quais são as implicações que a cessação do benefício de prestação continuada (BPC) pode ocasionar para os dependentes do titular do benefício?

Pautado através dos ditames do Estado democrático de Direito, e das condições de hipossuficiência dos dependentes do beneficiado assistencial, se vislumbra a possibilidade de manutenção deste benefício para que os mesmos não fiquem desamparados em virtude da lacuna deixada pela Lei Orgânica de Assistência Social?

OBJETIVO

A abordagem do presente trabalho tenciona criticar o entendimento consubstanciado no artigo 21 da Lei 8.742/93 (LOAS) em razão de este determinar a cessação do benefício de prestação continuada com a morte do beneficiado, o que por

¹ Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC. Curso: Direito. 8º Período;

² Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC. Curso: Direito. 8º Período;

³ Docente da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC.

sua vez representaria uma verdadeira desassistência para com os membros do grupo familiar do falecido, pois os mesmos restariam desamparados devido o caráter personalíssimo do benefício, resultando em sua cessação automática, e também da legislação correspondente ser omissa em relação a meios para guarnecê-los, cenário este que pode ser solucionado a partir de uma análise do caso concreto, embasado a partir da ótica de justiça social que guia o nosso Estado Democrático de Direito.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de natureza bibliográfica e também voltada ao ordenamento jurídico pátrio vigente, no qual se atentou na busca de informações e conceitos, a fim de tornar possível maior o entendimento acerca da temática proposta, com a exposição desse tema ainda pouco explorado na academia.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Compreende-se que a Seguridade Social abarca princípios que visam garantir a proteção da pessoa humana, tal como a de possibilitar o mínimo existencial e condições que assegurem a dignidade, a sobrevivência e o bem-estar. Sob o mesmo escopo, a Assistência Social se orienta ao amparo daqueles que dela necessitem, independentemente de contribuição junto à seguridade, conforme disposição do artigo 203, da Constituição Federal.

Acerca disto, a lei nº 8.742/93 (LOAS) instituiu o benefício de prestação continuada (BPC) em prol de pessoas portadoras de deficiência e do idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria subsistência, desde que se enquadrem nos critérios legais. Em razão disto, entende-se que o benefício não surge de uma contribuição, afirmando FRANCISCO (2015, p. 89) que é “[...] custeada de modo solidário (por toda sociedade e pelo Estado) uma vez que foi concebida como benefício assistencial para população carente”.

Com base no texto legal, o benefício é de caráter personalíssimo, não se estendendo aos dependentes que integram o núcleo familiar do beneficiado. Por efeito, é necessário reiterar que caso o titular do benefício venha a falecer, os familiares que conviveram em vida, estariam desassistidos, pois a legislação pertinente não alcança esses sujeitos, ficando estes assim, sem um amparo legal.

Ora, não faz sentido que sejam tolhidos os meios de auxílio pecuniário como o BPC, haja vista que isso pode representar uma situação de prejudicialidade para com

os familiares do falecido, pois em virtude da lacuna existente no ordenamento jurídico, estes acabam se estagnando em um verdadeiro “limbo” de desamparo por parte do Estado, no qual devido ao fato dos mesmos não fazerem parte da previdência social e, nem se quer de atenderem os critérios definidos na legislação para a concessão de benefício assistencial, termina resultando na inserção do núcleo familiar nesse cenário de marginalização em virtude da inexistência de disposição legal que verse dessa matéria, configurando, assim, um estado de insegurança jurídica.

Em vista disso, com o propósito de não desamparar o grupo familiar do titular do BPC falecido, a manutenção do benefício se torna possível como medida de justiça social alicerçado pelos princípios norteadores da Seguridade Social e dos ditames do Estado democrático de Direito, visando consolidar a aplicação dos mesmos e não permitindo que a omissão da legislação específica repercuta negativamente para aqueles que dependiam do beneficiado.

Manifesta-se na prática forense a existência de precedentes judiciais acerca da matéria, entre as quais é possível a prestação de pensão por morte do beneficiado do BPC ao se reconhecer – com base em uma interpretação flexibilizada acerca do dispositivo legal – a possibilidade de manutenção do benefício, levando-se em conta que o falecido poderia ter sido beneficiado com um auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez em vida, fato este que se é cabível conceder a posteriori, uma pensão por morte para a família do falecido, sendo que essas decisões inéditas referidas demonstram concretamente um confronto quanto aos entendimentos firmados a favor pela cessação definitiva do BPC.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista do que foi exposto no presente trabalho, a crítica que se perfaz em relação à cessação do benefício de prestação continuada com a morte do titular, se moldou com base em uma visão protetiva do núcleo familiar do falecido. A indesejada situação de desamparo social e econômica e defronta os princípios basilares inseridos em nossa Carta Magna, restando à possibilidade da manutenção de um amparo em favor destes, como medida de justiça social e garantindo-se, sobretudo, o mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana.

PALAVRAS-CHAVE: Seguridade Social. Benefício de Prestação Continuada. Justiça Social.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF.

FRANCISCO, JOSÉ CARLOS. **Justiça social e manutenção do Benefício Assistencial da Lei 8.742/93 no âmbito do titular**. In: JUNIOR, Marco Aurélio Serau; COSTA, José Ricardo Caetano. Benefício Assistencial: Lei nº 8.742/93: temas polêmicos. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

GT05 – CRIMES CONTRA A SEGURIDADE SOCIAL

Coordenador: Me. José Antônio Albuquerque Filho

TÍTULO	AUTORES/ORIENTADOR
APROPRIAÇÃO INDÉBITA PREVIDENCIÁRIA E AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS CASO DEIXE DE REPASSAR A PREVIDÊNCIA SOCIAL AOS CONTRIBUINTES	SOUSA, Jaciana Francisca Valdivino de OLIVEIRA, Roberta Lígia Duarte de OLIVEIRA, Leonardo Figueiredo de
ASSÉDIO SEXUAL: breve abordagem do crime previsto no artigo 216-A do código penal brasileiro	SILVA, Camilla Conceição Alves da FERREIRA JÚNIOR, Edigley Cardoso OLIVEIRA, Leonardo Figueiredo de
CRIMES CONTRA A SEGURIDADE SOCIAL: sob o prisma do segurado especial	SILVA, Lucas Ferreira Alves e QUEIROZ, Francisco Kleber Macedo MEDEIROS, Carolina de Meneses Pontes
SEGURIDADE SOCIAL: Uma análise sobre o seu surgimento no Brasil e os crimes praticados contra esta nos dias atuais	ROSA, Alan Jorge Queiroga SILVA, Cleison Vamberto de Oliveira

APROPRIAÇÃO INDÉBITA PREVIDENCIÁRIA: e as principais consequências caso deixe de repassar a previdência social aos contribuintes

SOUSA, Jaciana Francisca Valdivino de (FAFIC)
OLIVEIRA, Roberta Lígia Duarte de (FAFIC)
OLIVEIRA, Leonardo Figueiredo de (ORIENTADOR)

INTRODUÇÃO

A apropriação indébita previdenciária, no ramo do Direito Público e o Direito Previdenciário passaram a receber um cuidado de modo sucinto na concepção do Código Penal, através da Lei nº 9.983/2000. Sobre a classificação dos crimes de apropriação indébita previdenciária em boa parte da doutrina como crime omissivo próprio, em que se conclui a omissão da contribuição previdenciária nos prazos estabelecidos, também é analisado a punibilidade do pagamento da dívida, e qual forma procede à suspensão da maneira punitiva quando expressar a adesão nos programas de parcelamentos.

PROBLEMÁTICA

A Apropriação Indébita Previdenciária tratando de crime próprio, em que essa conduta tem como objetivo jurídico o patrimônio da Previdência Social. Há concepções que o sujeito ativo que é aquela pessoa responsável pelos repasses à Previdência Social do descante dos contribuintes ao título de contribuição Previdenciária. Neste sentido, é necessário analisar os meios que levam o sujeito a cometer o crime da Apropriação Indébita Previdenciária.

OBJETIVO

Analisar as peculiaridades dos crimes de apropriação indébita previdenciária que são definidos conforme a visão do código penal, precisamente no art. 168-A da Lei nº 9.982/2000, identificando suas principais características.

METODOLOGIA

Este estudo tem caráter eminentemente bibliográfico. Para tanto, busca-se apoio teórico em artigos científicos coletados em periódicos eletrônicos, bem como em livros de acervos bibliográficos. Consecutivamente, foram feitas leituras com o intuito de entender com melhor clareza as visões acerca do crime de apropriação indébita previdenciária.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Previdência Social é um seguro público que tem como função garantir que as fontes de renda do trabalhador e de sua família sejam mantidas quando este perde a capacidade de trabalhar, é responsável pelo pagamento de diversos benefícios, da aposentadoria, salário-maternidade, salário-família, auxílio-doença, auxílio-acidente e pensão por morte. Para ser assegurado pela Previdência é preciso contribuir regularmente para o INSS, órgão responsável pelas arrecadações das contribuições e pelo pagamento dos benefícios.

Todos os trabalhadores registrados com carteira assinada são obrigatoriamente protegidos pela Previdência Social, e aqueles que não são registrados podem se filiar espontaneamente, como contribuintes.

O crime de apropriação indébita previdenciária é um delito que pode ser considerado novo, uma vez que foi posto no ordenamento jurídico no ano de 2000, através da edição da Lei n.º 9.983, a qual introduziu o art. 168-A no Código Penal Brasileiro.

A apropriação indébita é caracterizada pela proteção ao direito patrimonial, porque visa garantir o gozo da propriedade. A conduta do agente criminoso se inicia na posse ou detenção da coisa de forma lícita. Porém, num determinado instante, o agente se apodera e passa a se comportar como o proprietário ou possuidor da coisa sobre sua guarda.

Substituindo o art. 95, alínea D, da Lei 8.212/91, que tratava dos crimes contra a Previdência Social, o art. 1º da Lei n.º 9.983/00, incluiu no Código Penal a figura típica especial denominada apropriação indébita previdenciária, descrevendo a referida lei os seguintes delitos:

(...) Art. 1º - São acrescentados à Parte Especial do Decreto-Lei 2.284, de 7 de setembro de 1940 – Código Penal, os seguintes dispositivos:

(...) Art. 168-A – Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: (AC)
Pena – reclusão, de 2 a 5 anos, e multa. (AC);

O Termo “AC” significa acréscimo, aquilo que foi agregado ao texto anterior, ao Código Penal. É exigência da Lei Complementar 95/98, que regula a elaboração das leis ordinárias. Todos os delitos acima descritos têm natureza de delitos de apropriação indébita, mas entendida em sentido jurídico.

O bem jurídico protegido no crime de apropriação indébita previdenciária é o interesse patrimonial do Estado e o interesse coletivo da arrecadação e distribuição da despesa pública. Assim, quanto ao bem jurídico protegido Luiz Flávio Gomes afirma:

[...] Na apropriação indébita previdenciária, possui natureza patrimonial. Tutela-se o patrimônio, em primeiro lugar, do Poder Público que é o titular do crédito (contribuição) ou do ato de reembolso (benefício). É o patrimônio que resulta lesado.

Para Damásio de Jesus, trata-se de crime próprio. Sujeito ativo é a pessoa que deve repassar à Previdência Social as contribuições recolhidas dos contribuintes, as contribuições muitas vezes são recolhidas em instituições bancárias, que repassam os valores ao INSS, poderá figurar como sujeitos ativos, o sujeito ativo do crime de apropriação indébita previdenciária, ou seja, a pessoa responsável ou que tem o dever legal de repassar à Previdência Social. O Sujeito Passivo principal é o Estado, ou seja, o órgão da Previdência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito principal deste trabalho foi de apresentar e analisar os crimes da apropriação indébita previdenciária que consiste na conduta de deixar de repassar à Previdência Social as contribuições para seus contribuintes no prazo legal ou convencional.

Verificou-se que no art. 168-A, apresentado no Código Penal com a Lei de nº 9.983/2000, em que criminalizou as condutas que surgiram sobre apropriação indébita

previdenciária, na utilização do Direito Penal pelo Estado através de cobrança de contribuições de tributária.

PALAVRAS-CHAVE: Apropriação Indébita Previdenciária. Código Penal. Direito Previdenciário.

REFERÊNCIAS

JESUS, Damásio Evangelista **Direito Penal: Parte especial**. v. 2. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p.415.

GOMES, Luiz Flávio. **Da apropriação indébita previdenciária**: art. 168-A do Código penal com redação dada pela Lei nº 9.983, de 14.07.2000. Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, n. 17, pp.366-369, 2000.

Apropriação indébita previdenciária. Disponível em:
<https://jus.com.br/artigos/51355/nocoas-gerais-sobre-a-apropriacao-indebita-previdenciaria-art-168-a-do-codigo-penal>.

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

Apropriação indébita previdenciária. Disponível em:
<https://www.concurseiropreparado.com/reforma-da-previdencia-social-e-suas-consequencias/>.

ASSÉDIO SEXUAL: BREVE ABORDAGEM DO CRIME PREVISTO NO ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO

Camilla Conceição Alves da Silva¹
Edigley Cardoso Ferreira Júnior²
Leonardo Figueiredo de Oliveira³

INTRODUÇÃO

Assédio sexual é de caráter violável, na qual a vítima pode ser forçada, coagida, obrigada, compelida, incomodada, tolhida de liberdade, e pode ser constrangida, ainda que através de palavras, pois, pode ser praticado verbalmente ou até mesmo através da escrita e de gestos.

O crime de assédio sexual acontece quando o agente realiza o fato de “[...] constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: Pena – detenção de 01 (um) a 02 (dois) anos”. (CP, art. 216-A, caput).

PROBLEMÁTICA

O assédio sexual é crime e acontecesse principalmente com mulheres no âmbito trabalhista, mas o questionamento fica em relação à falta de denúncia das vítimas aos agressores.

OBJETIVO

Fazer um breve estudo sobre o crime de assédio sexual de acordo com artigo 216 – A do código penal.

¹Graduanda do 2º Período do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais (FAFIC) email: camilla.conc1808@gmail.com

²Graduando do 2º Período do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais (FAFIC) email: edigleyjuniormh@gmail.com

³Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), especialização em Direito Processual Civil (UFCG), Mestrando em Sistemas Agroindustriais. Atua como professor nas seguintes instituições: Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras (FAFIC), Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP).

METODOLOGIA

O referido resumo é de natureza bibliográfica, pois se apoiou em trabalhos que tratam do assédio sexual por uma perspectiva penal. O mesmo foi escrito fazendo referências aos textos teóricos, por exemplo, o Código Penal, o Cientista Criminal Guilherme de Souza Nucci, dentre outros. O método utilizado foi o dedutivo, pois partiu-se do geral para o particular, no caso, especificando como acontece o crime, quem são as principais vítimas e quem são os agentes do crime.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O assédio sexual, embora seja um crime que aconteça diariamente, é um tema que é pouco abordado nos dias atuais. O crime de assédio sexual acontece quando alguém, em situação superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função, constrange alguém que é inferior, esse crime menciona apenas o verbo constranger, ou seja, com intuito de obter uma vantagem ou favorecimento sexual.

O crime em si acontece com a participação de dois agentes, o agente ativo do crime que é somente aquela pessoa que seja superior ou tenha ascendência, em uma relação de trabalho, e o segundo é o sujeito passivo do crime, que nada mais é, que o subordinado, ou empregado de menor escalão que o sujeito ativo.

A relação no ambiente de trabalho pode parecer que é “sem maldade”, porém, o assédio sexual inicia-se a partir do momento em que começam os elogios indiscretos, histórias e confidências íntimas, toques constrangedores. Na maioria das vezes, as vítimas preferem o silêncio, pois o medo de perder o seu emprego é maior, por mais que os abusos possam acontecer de forma abusiva, psicológica ou física, as vítimas continuam caladas. Um exemplo disso é a declaração de uma moça que conseguiu o seu primeiro emprego aos dezesseis anos e tinha que suportar as “brincadeiras” sem graça do seu empregador: “Eu era obrigada a dar risadinhas amarelas, disfarçar, porque era um emprego do qual eu não podia abrir mão”.

Cada indivíduo tem direito a sua liberdade, sendo assim, não é aceitável que alguém apenas por ser superior, venha a violar a liberdade do outro, pois, os casos de assédio sexual não acontecem apenas com as mulheres, mas também com os homens (número de casos menores segundo as pesquisas), portanto, a conduta do assédio pode ter conotação heterossexual ou homossexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que o crime em comento é mais presente na sociedade mais do que se imagina, e a maioria das vítimas, por medo de perderem seus empregos, e até mesmo pela dificuldade de reunir provas contra o sujeito ativo, acaba então desistindo de acionar a justiça. Por isso, é de suma importância que as mulheres e vítimas em geral do assédio sexual, se posicionem contra esse tipo de crime, e busquem uma maneira de denunciar os autores, por meio de ouvidorias na própria empresa na qual vítima e sujeito ativo trabalham, e mais especificadamente para as mulheres, essas possam denunciar o crime na Delegacia da Mulher (DEAM), espera-se que todas as vítimas se conscientizem de que assédio sexual é crime, e a pena prevista é de um a dois anos de prisão segundo artigo 216-A do código penal.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio sexual. Superior hierárquico. Relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

- NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Direito Penal**. 12. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- MIRABETE, Julio Fabbrini; FABBRINI, Renato N. **Código Penal Interpretado**. 6. Ed. São Paulo: Atlas 2008.
- CAMARIGO, Denis. **Assédio Sexual: um crime falado, mas pouco conhecido**. Disponível em: <https://canalcienciascriminais.com.br/assedio-sexual-um-crime-muito-falado-mas-pouco-conhecido/>. Acesso em 14 de setembro de 2017.

SILVA, Lucas Ferreira Alves e¹
QUEIROZ, Francisco Kleber Macedo²
MEDEIROS, Carolina de Meneses Pontes³

INTRODUÇÃO

É cada vez mais frequente a busca por benefícios indevidos no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), devido ao inquietante tratamento particularizado aos segurados especiais, em que a especificação pode ser encontrada no artigo 195, §8º, da CF/88, uma vez que em razão deste benefício que lhes foram concedidos pelo diploma de 1988, devido árduo labor rurícola, sua definição vulgarizou-se, gerando terceiros indesejados que não se enquadram nos requisitos, com o propósito de adquirir benefícios previdenciários fraudando assim o RGPS, acentua-se ainda mais o problema devido a corrupção instalada em algumas destas instituições.

PROBLEMÁTICA

Este resumo traz como problemática, a difícil tarefa de identificar corretamente o segurado especial e, em um País onde a corrupção é intrínseca nos mais diversos ramos da administração pública, não seria assim diferente no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), os oportunistas buscam de toda e qualquer forma uma oportunidade para adquirir beneficiamento financeiro à custa do RGPS.

OBJETIVO

O objetivo é discutir acerca do tema “fraude previdenciária em relação ao segurado especial” e trazer uma solução em curto prazo, que já se encontra no ordenamento específico que rege a categoria.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa de abordagem descritiva, o mesmo foi subsidiado por meio de pesquisas bibliográficas e documentais, através do uso de doutrinas e livros, e de artigos e legislações pesquisadas através do meio eletrônico.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O constituinte na Carta de 1988 deixou explícito, no seu título II “Dos Direitos Sociais”, o direito a previdência social como forma de assegurar a dignidade da pessoa humana.

O segurado urbano do Regime Geral de Previdência Social – RGPS – é regido pela lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que permite ao mesmo uma maior segurança diante da entrada de processo administrativo junto ao INSS, pois a partir do momento em que este começa a laborar, os dados são enviados ao sistema do referido órgão, no entanto, o segurado especial, suscintamente definido como agricultor familiar e o pescador artesanal, está na atualidade sendo regido pelo Art. 198, §8º da CF/88 que lhe confere um maior beneficiamento, levando em conta o árduo trabalho rurícola, e também pelo ordenamento especial, lei nº 8.212/91 e 8.213/91. Diferentemente do trabalhador urbano, o segurado especial não consta no sistema do INSS, e na maioria das vezes, o instituto só toma conhecimento do mesmo, diante da entrada administrativa do benefício do qual o mesmo deseja, levando em conta este aspecto não é raro encontrarmos fraudadores que não se enquadram no regime especial, buscando obter vantagens junto o RGPS, devido às facilidades nas quais se falsificam provas.

O segurado especial, em conformidade com a lei que vige em nosso ordenamento, é a pessoa física residente em aglomerado rural não superior a quatro módulos fiscais, e urbano próximo, que tem como obrigatoriedade a lida rural como o principal meio de subsistência, sob pena de descaracterizar essa condição perante a previdência social.

Seria fácil a diferenciação dessa categoria das demais, se houvesse o cadastro prévio do agricultor como a lei 8.212/91 em seu Art. 38/A traz em seu texto, evitando assim fraudes, mas, infelizmente a realidade é outra, como já dito, o instituto só toma conhecimento a partir da entrada administrativa.

Diante do problema, a comprovação por meio das provas alternativas dispostas na Lei 9.213/91 em seu Art. 106, vem tomando lugar das comprovações exigidas pela constituição, e estas, por serem apenas realizadas por meio de declarações, contratos e

bloco de notas dentre outras, possuem uma maior facilidade de serem falsificadas, e, aliadas a corrupção já instalada nas instituições públicas, trazem grandes prejuízos aos cofres federais.

Com a atual conjuntura, além de dispendioso para o seguro social, este configura como um dos maiores réus na justiça federal, pois com a busca indevida de benefícios, sendo este julgado em mais de 40% dos processos que tramitam nas comarcas federais, gerando um prejuízo estimado de 6 bilhões de reais ao ano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatamos com o presente resumo, a laboriosa tarefa do INSS em filtrar os genuínos beneficiários especiais, em razão do crescente número de requerimentos administrativos em medida não condizente à realidade rural brasileira.

Observamos que, os inúmeros privilégios concedidos a essa espécie de beneficiário são o maior atrativo para os indivíduos não pertencentes ao RGPS, tentarem a filiação por esta porta.

Concluimos que, com uma maior fiscalização e controle da atividade rural, e com a implementação do que diz o Art. 39/A da lei 8.212/91, que seria o cadastramento prévio e indispensabilidade das contribuições, as quais devem ser provadas, é que se podem desinteressar os requerimentos indevidos.

PALAVRAS-CHAVE: Cadastramento prévio. Fraude. Segurado especial. Seguro social.

REFERÊNCIAS

____BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: Promulgado em de outubro de 1988: atualizada até a emenda número 102. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 14 de set. 2017

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de, LAZZARI João Batista. *Manual de Direito Previdenciário*. 16. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

____*Lei nº 8.212/91, Publicada em 24 de julho de 1991*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em 14 de Set. 2017.

____*Lei nº 8.213/91, publicada em 24 de julho de 1991*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 14 de Set. 2017.

100 Maiores Litigantes 2016, CNJ. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias>>. Acesso em 15 de Set. 2017.

SEGURIDADE SOCIAL: Uma análise sobre o seu surgimento no Brasil e os crimes praticados contra esta nos dias atuais

ROSA, Alan Jorge Queiroga - Graduando – UFCG¹

SILVA, Cleison Vamberto de Oliveira - Graduando – UFCG²

RESUMO

O objetivo do presente artigo é fazer uma análise de como se deu o surgimento da Seguridade Social no Brasil, bem como verificar de forma específica, através do prisma das práticas delitivas atuais, como esta é atacada, saqueada e desmontada desde sua criação, descrevendo pormenorizadamente os ilícitos previdenciários previstos na legislação atual em vigor, tecendo breves comentários acerca das modificações trazidas com o tempo à legislação previdenciária, seu desvio de função, o seu desmonte por força da ação irresponsável do Estado. Para atingir o devido objetivo do presente estudo, será utilizada a pesquisa bibliográfica e a consulta a legislação que trata sobre a matéria apreciada. É sabido e notório que os prejuízos causados ao erário público, em virtude dos crimes praticados contra a Previdência Social no Brasil, somam valores considerados gigantescos, como se verificará no decorrer do trabalho. Apesar da legislação compreender, prevendo a maior parte dos ilícitos, ainda é necessário o desenvolvimento de ações que sejam eficazes e que punam com rigor esse tipo de conduta, uma vez que os recursos ali são públicos, pertencendo de uma forma genérica a coletividade.

Palavras-chave: Decreto nº 4.682/23 – Lei nº 6.439/77. Previdência Social. Crimes contra a Previdência Social. Seguridade Social no Brasil.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the emergence of Social Security in Brazil, as well as to verify specifically, through the prism of current criminal practices, how it is attacked, looted and dismantled since its creation, describing in detail the illicit social security provided for in current legislation, making brief comments on the changes brought over time to social security legislation, its misuse of functions, and its dismantling due to the irresponsible action of the State. In order to achieve the objective of the present study, the bibliographical research and the consultation of the legislation dealing with the subject matter will be used. It is well-known and well-known that the damages caused to the public purse by virtue of the crimes committed against the Social Security in Brazil add values considered gigantic as it will be verified in the course of the work. Although the legislation includes predicting most of the illicit acts, it is still necessary to develop actions that are effective and that rigorously punish this type of conduct, since the resources are public there, belonging in a generic way to the community.

Keywords: Decree nº 4.682 / 23 - Law No. 6.439 / 77. Social Security. Crimes against Social Security. Social Security in Brazil.

INTRODUÇÃO

A Seguridade Social é um sistema de proteção social, de interesse maior da coletividade. Por esta razão, a proteção e tutela merecem atenção maior, de tal forma que seus recursos sejam distribuídos com justiça, igualdade e equidade.

No ano de 1923, ocorreu o surgimento da previdência social no Brasil, com a criação da caixa de aposentadorias e pensões para os empregados de empresas ferroviárias, mediante contribuição dos trabalhadores, sendo tal fato considerado o pontapé inicial da previdência. Alguns doutrinadores abordam os seguintes aspectos, que o Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923 (Lei Eloy Chaves) é a primeira lei sobre a aposentadoria no Brasil, contudo, não objetivava em princípio, conceder aposentadoria.

A partir de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, foram surgindo vários institutos que abrangiam determinados setores (marítimos, comerciários, bancários, industriários e empregados no transporte e cargas).

Pode-se ainda citar o Instituto de Aposentadoria dos marítimos (IAPM) em 1933, o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciários (IAPC) em 1934, o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários, (IAPB) em 1934, o IAP dos Industriários (IAPI) em 1936 e o IAP dos empregados de Transportes e Cargas (IAPTEC) em 1938. Esse processo de unificação e criação dos Institutos avançou até o início dos anos 50, quando praticamente toda a população urbana assalariada já se encontrava coberta pela previdência, exceto os trabalhadores domésticos e autônomos.

Em 1960, foi criada a Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3.807, de 26/08/1960) e em 1966 ocorreu a união dos institutos, surgindo o Instituto Nacional da Previdência Social (INPS). Em 1977, foi criada a Lei nº 6.439 de 01/07/1977, que tinha por objetivo reorganizar a previdência social, e estava dividida em INPS, INAMPS, LBA, FUNABEM, DATAPREV, IAPAS, CEME. Somente os contribuintes do INPS tinham direito aos serviços do INAMPS.

O INPS e o IAPAS tornaram-se um só instituto, o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), surgiu em 1990 que tinha como atribuições básicas à arrecadação, administração e pagamento dos benefícios aos segurados, confirmando a ideia de que a previdência social é uma forma de seguro, e é diferente da assistência social e saúde. Neste mesmo período foi criado o Sistema Único de Saúde, para cuidar apenas da saúde.

A previdência social é custeada pelas contribuições dos trabalhadores, das empresas e do Estado, que contribuem com a previdência social mantendo serviços de assistência médica e hospitalar. Em geral, a Previdência Social beneficia as pessoas que

exercem atividade remunerada em empresas privadas, bem como servidores públicos, o que difere da assistência social que atende qualquer pessoa que dela precise.

No setor privado, o financiamento ocorre de forma tripartite, com contribuição dos trabalhadores no salário, recolhimento pelo empregador e o governo que cobre insuficiências que possam ocorrer.

Atualmente vigoram dois tipos de regime previdenciários, o regime geral de previdência social (para os trabalhadores do setor privado) e regime próprio de previdência social (para os trabalhadores do setor público). Os benefícios concedidos vão desde: auxílio-doença; auxílio-acidente; aposentadoria por invalidez; aposentadoria por idade; aposentadoria por tempo de contribuição; aposentadoria especial; salário-maternidade; salário-família; pensão por morte e auxílio-reclusão.

O custo do sistema previdenciário brasileiro é pago por quatro entes: trabalhadores (através de contribuição sobre o quanto ganha, que vai de 7,65% a 20% do salário de contribuição, dependendo do tipo de segurado); pelas empresas empregadoras (através de uma série de tributos, como COFINS, CSLL, SAT, entre outros), por parte da receita proveniente de loterias e pelo Governo.

Com o passar dos anos e governos, a previdência perdeu eficiência, muitas vezes inflada por falcatruas de todos os lados, cidadãos e administradores, que acabaram por hoje tornando-a deficitária e por muitos considerada inviável.

APROPRIAÇÃO INDÉBITA PREVIDENCIÁRIA

Este ilícito está descrito no Código Penal, da seguinte forma:

Art. 168-A do Código Penal: Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa

§1º Nas mesmas penas incorre quem deixar de:

I – Recolher, no prazo legal, contribuição ou outra importância destinada à previdência social que tenha sido descontada de pagamento efetuado a segurados, a terceiros ou arrecadada do público;

II – Recolher contribuições devidas à previdência social que tenham integrado despesas contábeis ou custos relativos à venda de produtos ou à prestação de serviços;

III – Pagar benefício devido a segurado, quando as respectivas cotas ou valores já tiverem sido reembolsados à empresa pela previdência social.

§2º É extinta a punibilidade se o agente, espontaneamente, declara, confessa e efetua o pagamento das contribuições, importâncias ou valores e presta as informações devidas à previdência social, na forma definida em lei ou regulamento, antes do início da ação fiscal.

§3º É facultado ao juiz deixar de aplicar a pena ou aplicar somente a multa se o agente for primário e de bons antecedentes, desde que:

I – Tenha promovido, após o início da ação fiscal e antes de oferecida a denúncia, o pagamento da contribuição social previdenciária, inclusive acessórios; ou

II – O valor das contribuições devidas, inclusive acessórios, seja igual ou inferior àquele estabelecido pela previdência social, administrativamente, como sendo o mínimo para o ajuizamento de suas execuções fiscais.

Caracteriza este crime como um tipo formal, omissivo próprio, isto quer dizer que, não é necessário haver um resultado para caracterização, isso porque prevê uma omissão por parte do agente (“deixar de...”). É diferente da apropriação indébita clássica, prevista no art. 168, CP (que é crime comissivo e material). Aqui, o agente (quem comete o crime) deve agir com consciência e vontade, e isso deve ser caracterizado para que ocorra o crime, do contrário será inocentado, quando no caso por exemplo da empresa que deixando de recolher os valores descontados dos segurados por negligência, imprudência ou imperícia, não há crime, pois, este tipo penal não admite modalidade culposa. É por esse motivo que, por exemplo, sócios cotistas de uma sociedade limitada, muito embora possam ser responsabilizados pelos débitos previdenciários, nunca serão responsabilizados penalmente, pois como não administram a sociedade, certamente não tiveram a intenção de deixar de repassar os valores descontados dos segurados.

A responsabilização penal é muito mais difícil de ser enquadrada, em razão deste elemento subjetivo (deve-se comprovar a intenção). Este tipo de responsabilidade é diferente das que são trazidas por infrações do direito tributário ou previdenciário, que é, em regra, objetiva.

Este crime foi inserido no mesmo título dos crimes contra o patrimônio, pois, entende-se que o bem jurídico tutelado é o patrimônio público, portanto da previdência social. Sendo que a Lei nº 9.983/00, no que diz respeito à pena da apropriação indébita previdenciária, tem efeitos retroativos, já que seu valor máximo é inferior ao anteriormente previsto, que era de seis (06) anos, uma vez que não é suficiente para a caracterização do crime, a mera ausência de repasse.

O respectivo crime não exige o dolo específico, ou, no caso, o “*animus rem sibi habendi*”, isto é, ter a coisa apropriada para si mesmo, apenas é necessária a consciente e livre vontade do agente em reter os valores devidos à previdência social, independente de fim específico (por isso é crime formal).

No que tange aos efeitos previdenciários, tal fato não é aplicável, não só em vista da ausência de lei expressa, mas também em virtude da proibição de parcelamento de

contribuições retidas (art. 38, § 1º da Lei no 8.212/91), então, resta concluir que esta vedação não se aplica a hipóteses específicas, em que leis passadas autorizavam o parcelamento, mesmo de valores descontados dos segurados, como o REFIS. Nestes casos, haverá a suspensão da ação penal enquanto perdurar o parcelamento, consequentemente a prescrição penal também será suspensa. O art. 168-A, ainda traz dois casos de perdão judicial, uma vez que é facultado ao juiz deixar de aplicar a pena ou aplicar somente a de multa, se o agente for primário e de bons antecedentes, e tenha promovido, após o início da ação fiscal e antes de oferecida a denúncia, o pagamento da contribuição social previdenciária, inclusive acessórios ou ainda, se o valor das contribuições devidas, inclusive acessórios, seja igual ou inferior àquele estabelecido pela previdência social, administrativamente, como sendo o mínimo para o ajuizamento de suas execuções fiscais, o que está limitado como R\$ 10.000,00.

Sendo assim, pode-se concluir que em ambos os casos, o réu deverá ser primário e ter bons antecedentes, caso contrário, torna-se inaplicável o perdão, pois na extinção da punibilidade, pouco importa se o agente é de bom antecedentes ou primário.

SONEGAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Este também foi inserido no Código Penal, com a seguinte redação:

Art. 337-A. Suprimir ou reduzir contribuição social previdenciária e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas:

I – omitir de folha de pagamento da empresa ou de documento de informações previsto pela legislação previdenciária segurados empregado, empresário, trabalhador avulso ou trabalhador autônomo ou a este equiparado que lhe prestem serviços;

II – deixar de lançar mensalmente nos títulos próprios da contabilidade da empresa as quantias descontadas dos segurados ou as devidas pelo empregador ou pelo tomador de serviços;

III – omitir, total ou parcialmente, receitas ou lucros auferidos, remunerações pagas ou creditadas e demais fatos geradores de contribuições sociais previdenciárias:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

§1º É extinta a punibilidade se o agente, espontaneamente, declara e confessa as contribuições, importâncias ou valores e presta as informações devidas à previdência social, na forma definida em lei ou regulamento, antes do início da ação fiscal.

§2º É facultado ao juiz deixar de aplicar a pena ou aplicar somente a de multa se o agente for primário e de bons antecedentes, desde que:

I – (VETADO)

II – o valor das contribuições devidas, inclusive acessórios, seja igual ou inferior àquele estabelecido pela previdência social, administrativamente, como sendo o mínimo para o ajuizamento de suas execuções fiscais.

§3º Se o empregador não é pessoa jurídica e sua folha de pagamento mensal não ultrapassa R\$ 1.510,00 (um mil, quinhentos e dez reais), o juiz poderá reduzir a pena de um terço até a metade ou aplicar apenas a de multa.

§4º O valor a que se refere o parágrafo anterior será reajustado nas mesmas datas e nos mesmos índices do reajuste dos benefícios da previdência social.

Apesar deste crime não estar previsto pela Lei nº 8.212/91, mas sim na Lei nº 8.137/90, que deixa de ser aplicada, como vimos em virtude da existência de norma específica sobre o assunto, mas fora foi inserido no Título referente aos crimes contra a Administração Pública, no capítulo dos crimes praticados por particulares no Código Penal. O crime é material, pois o resultando compõe o tipo, sendo que é necessária a supressão ou redução de contribuição social para materialização, pois se apenas houver conduta e não resultado, não há crime, haverá somente uma infração tributária administrativa. Neste crime, o resultado é necessário, visto que sem ele, não há crime, já quanto o dolo deve ser caracterizado, sob pena de exclusão da antijuridicidade, existindo mero ilícito administrativo.

Deve ser livre a vontade e a consciência do agente em reduzir ou suprimir a contribuição, atingindo seu resultado. Poderá haver também a extinção da punibilidade, somente se o agente, espontaneamente, declara e confessa as contribuições, importâncias ou valores em que presta as informações devidas à previdência social, antes do início da ação fiscal. Não há a necessidade de haver pagamento, e sim a confissão antes do início da ação fiscal, sendo que as contribuições continuarão devidas e serão cobradas, mediante execução fiscal, se necessário. Desta forma, o agente não poderá mais ser punido pelo ilícito penal, pois hoje em dia, o documento mais utilizado para tal fim (confissão) é a GFIP, a qual é elaborada pelas empresas mensalmente e tem a função de evidenciar o devido pelas mesmas à previdência social.

A princípio, seria possível a exclusão da punibilidade pelo pagamento, ainda que posterior ao início da ação fiscal, desde que se entenda aplicável ao caso o art. 34 da Lei no 9.249/95, o qual dispõe: Extingue-se a punibilidade dos crimes definidos na Lei no 8.137, de 27 de dezembro de 1990, e na Lei no 4.729, de 14 de julho de 1965, quando o agente promover o pagamento do tributo ou contribuição social, inclusive acessórios, antes do recebimento da denúncia.

Mesmo que a analogia seja vedada no direito penal, poderá ser aplicada quando for para beneficiar o réu, como é o caso com a aplicação analógica da citada lei, que visa somente os crimes contra a ordem tributária, o réu pode se beneficiar, e é isso que tem feito os Tribunais não exista menção expressa aos tipos da Lei nº 9.983/00, até porque é correta a aplicação da analogia que beneficie o caso, isto é, o pagamento, antes da denúncia, também excluiria a punibilidade. Já quanto ao parcelamento, quando este for feito antes de qualquer ação fiscal, a punibilidade é necessariamente excluída, pois o parcelamento implica a confissão da dívida. Mas se o parcelamento for posterior à ação fiscal, não há, a priori, exclusão da punibilidade. Isto pode ser comprovado diante do veto do inciso I do § 2º, o qual trazia justamente hipótese de perdão judicial para débitos parcelados, após o início da ação fiscal, mas antes da denúncia. Há que se ressaltar também a divergência jurisprudencial existente, com diversos entendimentos, em especial do STJ, no sentido da exclusão da punibilidade, ainda que decorrente de parcelamento tardio, porém, anterior à denúncia. Mas deve ser claro que implica em dizer que o parcelamento, neste crime, irá excluir a punibilidade se cumprido até o fim, uma vez que até lá, ficará suspenso a pretensão punitiva do Estado, bem como a prescrição penal.

Sendo que o perdão judicial, após o veto do inciso I, ficou assim restrito, no caso de agente primário e de bons antecedentes, às situações em que o valor das contribuições devidas, inclusive acessórias, seja igual ou inferior àquele estabelecido pela previdência social, administrativamente, como sendo o mínimo para o ajuizamento de das execuções fiscais. É possível que o juiz poderá reduzir a pena de um terço até a metade, ou aplique apenas a de multa, pois não há qualquer necessidade de primariedade e bons antecedentes do agente. Mas para isto ocorrer, a folha de pagamento mensal não pode ultrapassar R\$ 1.510,00 (R\$ 2.355,54, em valores atualizados).

FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTO PÚBLICO

O Código Penal, já trazia a tipificação deste crime, sendo que apenas recebeu o acréscimo dos §§ 3º e 4º, que expõe:

Art. 297. Falsificar, no todo ou em parte, documento público, ou alterar documento público verdadeiro:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos, e multa.

§1º Se o agente é funcionário público, e comete o crime prevalecendo-se do cargo, aumenta-se a pena de sexta parte.

§2º Para os efeitos penais, equiparam-se a documento público o emanado de entidade paraestatal, o título ao portador ou transmissível por endosso, as ações de sociedade comercial, os livros mercantis e o testamento particular.

§3º Nas mesmas penas incorre quem insere ou faz inserir:

I – na folha de pagamento ou em documento de informações que seja destinado a fazer prova perante a previdência social, pessoa que não possua a qualidade de segurado obrigatório;

II – na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou em documento que deva produzir efeito perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita;

III – em documento contábil ou em qualquer outro documento relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter constado.

§4º Nas mesmas penas incorre quem omite, nos documentos mencionados no § 3º, nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

O respectivo crime em seu título refere-se aos crimes contra a paz pública, no capítulo referente à falsidade documental. O escopo é a preservação a veracidade das informações constantes em tais documentos, hoje em dia, principalmente em especial por causa da GFIP, a previdência social tem dado muita importância à documentação elaborada pela empresa, de modo a desobrigar o segurado do ônus da prova de sua condição de segurado, assumindo o INSS como verdadeiros os dados apresentados pelos empregadores.

Deste modo, haverá certamente uma rapidez à concessão de benefícios, abrindo-se a porta para a elaboração de fraudes, como declaração de falso vínculo, que conseqüentemente irá gerar direitos inexistentes. Isto pode ser entendido, por exemplo, quando da existência de um vínculo falso declarado em GFIP de modo que alguém possa se aposentar mesmo sem ter direito, ou seja, desta forma a omissão indevida destes documentos pode dificultar ou até mesmo inviabilizar a concessão de benefícios devidos; por isso, a exclusão indevida de segurados dos documentos da empresa é também objeto de sanção penal. O crime do § 3º é comissivo, pois explana a ação de inserir dados falsos, já o crime do § 4º é omissivo, já traz uma omissão da empresa em relação a seus segurados. Mas ambos os crimes são formais, isto quer dizer que independem do efetivo resultado desejado pelo agente.

INSERÇÃO DE DADOS FALSOS EM SISTEMA DE INFORMAÇÕES

Os delitos praticados por meio da informatização têm recebido cada vez mais importância do legislador, pois devido à dependência cada vez maior do Estado de mecanismos informatizados para controle de suas tarefas, fraudes dolosamente provocadas devem receber sanção de natureza penal, devido ao alto potencial danoso.

O Código Penal assim dispõe:

Art. 313-A. Inserir ou facilitar (ação), o funcionário autorizado, a inserção de dados falsos, alterar ou excluir indevidamente dados corretos nos sistemas informatizados ou bancos de dados da Administração Pública com o fim de obter vantagem indevida para si ou para outrem ou para causar dano (dolo específico):
Pena – reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa.

Este crime é caracterizado por ser próprio, formal e comissivo. É próprio, pois somente o funcionário autorizado poderá praticá-lo, isto quer dizer que deve ser um funcionário dotado de senha para inclusão de dados no sistema, uma vez que o conceito de funcionário público aqui tratado é o constante do art. 327 do Código Penal, que diz:

Art. 327. Considera-se funcionário público, para os efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública.

§ 1º Equipara-se a funcionário público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal, e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

§ 2º A pena será aumentada da terça parte quando os autores dos crimes previstos neste Capítulo forem ocupantes de cargos em comissão ou de função de direção ou assessoramento de órgão da administração direta, sociedade de economia mista, empresa pública ou fundação instituída pelo poder público.

O crime é formal e comissivo, pois decorre de uma ação do agente e não carece de resultado para sua consumação, embora o dolo seja específico, já que o fim visado pelo agente deve ser vantagem indevida para si ou para outrem, ou ainda para causar dano. Vale ressaltar que também em regra, a facilitação, pode abranger outras pessoas com participação indireta, como servidor que empresta senha ou terminal para a realização da fraude. Mas que para efeitos penais, há definição precisa de funcionário público previsto no art. 327, exposto acima.

MODIFICAÇÃO OU ALTERAÇÃO NÃO AUTORIZADA DE SISTEMA DE INFORMAÇÕES

Este é mais um caso em que a lei traz previsão de novo ilícito informático, mas desta vez, há uma previsão mais abrangente. Assim dispõe o Código Penal:

Art. 313-B. Modificar ou alterar, o funcionário, sistema de informações ou programa de informática sem autorização ou solicitação de autoridade competente:

Pena – detenção, de 3 (três) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Parágrafo único. As penas são aumentadas de um terço até a metade se da modificação ou alteração resulta dano para a Administração Pública ou para o administrado.

Aqui, também há a figura do funcionário público como agente do crime contra a administração em geral. A conduta descrita é atualmente conhecida por “data dilling”, é um crime do tipo próprio, formal e comissivo. Próprio porque deve ser praticado por funcionário público (art. 327 do CP), é formal, uma vez que dispensa qualquer resultado para sua consumação e comissivo pela realização de uma ação do agente.

Há uma diferença básica entre este tipo penal anteriormente mencionado, que é a ausência de dolo específico, já que a mera modificação ou alteração dolosa, com qualquer fim, caracteriza o ilícito penal. Para melhor entendimento, por exemplo, mesmo que um servidor com as melhores das intenções venha a fazer uma alteração do sistema, sem autorização do chefe, independente de uma melhora no sistema, haverá o crime previsto, pois foi uma modificação no sistema não autorizada. O resultado da conduta do agente somente mostra-se relevante para a aplicação da qualificadora do parágrafo único, caso haja efetivo prejuízo para a previdência ou o beneficiário.

ESTELIONATO

O respectivo crime contra a previdência social não foi alterado pela Lei nº 9.983/00 e continua previsto no art. 171, § 3º do CP:

“Art. 171. Obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil, ou qualquer outro meio fraudulento:

Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, e multa.

§3º A pena aumenta-se de um terço, se o crime é cometido em detrimento de entidade de direito público ou de instituto de economia popular, assistência social ou beneficência”.

O que traz o parágrafo terceiro inclui o INSS, sendo que é um crime contra o patrimônio da seguridade social, sendo delito material, pois sua concretização toma lugar com a obtenção da vantagem indevida, como o recebimento de benefício, oriundo de ardis praticado perante o INSS. Trata-se de um estelionato qualificado, mesmo que a qualificadora do § 3º não mencionar expressamente a previdência social, conforme Súmula 24 do STJ “Aplica-se ao crime de estelionato, em que figure como vítima entidade autárquica da Previdência Social, a qualificadora do § 3º do art. 171 do Código Penal”.

Para que haja uma interrupção nos desvios de verbas dos cofres da Seguridade Social e o déficit previdenciário, precisa-se de leis mais rígidas, a reestruturação de uma fiscalização mais atuante e, no âmbito judicial, a adoção de posturas que permitam uma célere tramitação das causas penais previdenciárias, de modo a impedir a impunidade e a restabelecer o equilíbrio financeiro da Previdência Social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na sociedade brasileira atual é ato considerado aceitável não pagar seus impostos, sendo tal ação considerada correta por muitos, tornando-se a saída mais prática encontrada para fugir de um estado que impõe ao contribuinte altos encargos tributários. Quem pratica ilícitos contra a previdência, não é visto pela sociedade como um criminoso, diferente da prática da maioria das ilicitudes.

Torna-se necessário que se crie a consciência no cidadão brasileiro sobre a importância do recolhimento dos impostos para o bem-estar social, sobre a precariedade das condições de trabalho ofertadas, do contrário, as práticas criminosas contra a Previdência Social tendem a aumentar.

Conclui-se que o INSS é ainda um órgão pouco preparado para filtrar possíveis fraudes. O que se vê na prática é que quando se descobrem os ilícitos, em grande parte destes já ocorrera à prescrição da punibilidade às práticas criminosas.

É necessário o desenvolvimento de um trabalho em sinergia entre INSS, Polícia Federal e Procuradoria, em ações que visem combater frontalmente as fraudes ocorridas contra a Previdência Social no Brasil, do contrário, as práticas delituosas tendem a crescer com o tempo.

REFERÊNCIAS

<http://www.ieprev.com.br/conteudo/id/14888/t/parceiros.aspx>. Acesso em: 17 set. 2017;

http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6066. Acesso em: 18 set 2017;

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_20/artigos/FranciscoDias_rev20.htm.

Acesso em: 17 set. 2017;

http://www.prr5.mpf.mp.br/nucrim/boletim/2007_05/doutrina/doutrina_boletim_5_2007_previdencia_social.pdf. Acesso em: 15 set 2017.

GT06 – MOBBING LABORAL: violação à dignidade da pessoa humana e suas consequências jurídicas.

Coordenadora: Esp. Jéssica Stefanny Arruda David

SEM TRABALHOS APROVADOS

GT07 – VIOLAÇÕES E SISTEMAS PUNITIVOS: preconceito e discriminação no mercado de trabalho, assédio moral e sexual e exploração do trabalho infantil.

Coordenadoras: Esp. Carolina de Meneses Pontes Medeiros e Esp. Jéssica Stefanny Arruda David.

TÍTULO	AUTORES/ORIENTADOR
A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, EM ALUSÃO AO PROJETO DE LEI 4.211/12	NOGUEIRA, Arley Luna MOÉSIA, Camila Vilar
CONSIDERAÇÕES ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM HIV/AIDS NO AMBIENTE DE TRABALHO	MORAIS, Rauany Soares de SILVA, Valeska Alves da SILVA JÚNIOR, Francisco Paulino da
CRIME DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	MELO, Kelly Cristina de Oliveira SILVA, Cristiana Russo Lima da
INCLUSÃO DOS TRANSEXUAIS, TRANSGÊNEROS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO: caminhos a serem percorridos	FREITAS FILHO, Jurandir Alves de OLIVEIRA, Rafaela Silva de OLIVEIRA SILVA, Regiane
TRABALHO INFANTIL: Um olhar sobre a criminalização do agente infrator	COSTA, Ana Clara dos Santos PEDROSA, Raila Lira OLIVEIRA, Leonardo Figueiredo de

A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, EM ALUSÃO AO PROJETO DE LEI 4.211/12

NOGUEIRA, Arley Luna¹

MOÉSIA, Camila Vilar²

RESUMO

O mencionado artigo científico tem como debate, o Projeto de Lei 4.211/12, assim como demais garantias fundamentais, quais sejam, o direito ao trabalho, segurança, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana. Ao se discutir sobre a prostituição, há que se falar em preconceitos, moral social e sistema jurídico falho, fatores que impedem a profissionalização da prostituição. Visto isso, até que ponto a falta de lei regulamentadora, bem como a moral social interferiram na regulamentação de uma prática que cada vez mais está presente em nossa conjuntura social? Quanto à metodologia de estudo, foi utilizado o método dedutivo e qualitativo, realizado através de leitura e fichamento de textos em livros, periódicos, artigos e leis, como também a pesquisa e análise documental e bibliográfica. Tem-se como objetivo geral, discutir a falta de regulamentação do profissional do sexo, bem como a violação ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Quanto aos objetivos específicos, o primeiro, busca expor as legislações estrangeiras que regulamentam a prostituição nos dias atuais, destacando suas peculiaridades; no segundo, demonstrar como ocorre tal prática em nosso ordenamento jurídico, bem como os projetos de lei em torno do tema.

PALAVRAS-CHAVE: Desamparo Legal. Dignidade Humana. Prostituição. Regulamentação. Relação De Trabalho.

ABSTRACT

The aforementioned scientific article is debated by Bill 4.211 / 12, as well as other fundamental guarantees, namely, the right to work, security, in accordance with the principle of the dignity of the human person. When discussing about prostitution, one must speak of prejudices, social morals and flawed legal system, factors that prevent the professionalization of prostitution. Given this, to what extent has the lack of regulatory law and social morality interfered with the regulation of a practice that is increasingly present in our social situation? As to its methodology of study, the deductive and qualitative method was used, through the reading and writing of texts in books, periodicals, articles and laws, as well as documentary and bibliographic research and analysis. Its general objective is to discuss the lack of regulation of the sex worker, as well as the violation of the Principle of the Dignity of the Human Person. As regards the specific objectives, the first seeks to

¹Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, pela Faculdade de Ciências e Letras de Cajazeiras – Pb, FAFIC. Email: arleyluna@gmail.com.

²Pós-graduada em Gestão Tributária, pela Faculdade Leão Sampaio – Juazeiro do Norte - CE; Pós-graduada em Processo Civil, pelo Instituto de Educação Superior da Paraíba – IESP – João Pessoa – PB. Email: camila_moesia@hotmail.com

expose the foreign laws that regulate prostitution in the present day, highlighting its peculiarities; in the second, to demonstrate how this practice occurs in our legal system, as well as the bills on the subject.

KEYWORDS: Human dignity. Prostitution. Regulation. Workrelationship. Legal abandonment

INTRODUÇÃO

A questão sexual costuma ser um tema desprezado quando debatido sobre certos aspectos, principalmente no que se refere à prostituição. Não se pode datar quando realmente tal prática teve início, mas que se encontra nos primórdios da humanidade, tão antiga quanto à agricultura ou ainda outras atividades. Mesmo sendo considerada uma atividade de baixo respeito, a prostituição faz-se presente na sociedade há várias gerações, sendo praticada tanto por mulheres como homens, independentemente de sua orientação sexual.

Existem vários tipos de regulamentação frente a essa profissão, a depender do país que se analise. Em muitos países é tida como abuso, sendo proibida, tanto aqueles que ofertam os serviços, quem financia, como também os que pagam pelo serviço. Nesse rol de países que não aprovam a regulamentação, se encontra os Estados Unidos da América (EUA), cuja prática é proibida em quarenta e nove de seus cinquenta estados, sendo apenas em Nevada, a exceção.

Na atualidade, há que se destacar as inúmeras conquistas relacionadas à conduta social da mulher, conseguindo mais atuação e visibilidade perante uma sociedade historicamente machista. Sendo assim, fala-se em uma nova sociedade, guiada por novos costumes e preceitos quando se comparado com o passado. Entretanto, mesmo com tamanha mudança no decorrer dos anos, ainda pode-se perceber o quão conservadora a sociedade se mostra quando analisada em certos aspectos, principalmente no que se refere à prostituição, não só no que tange a mulher, mas também o homem como praticante.

A sociedade, através da religião, leis e costumes, tende a evoluir ou mudar de acordo com o passar o tempo, vindo a ser moldada de tempos em tempos. Mesmo através dessas frequentes mudanças temporais as quais estamos sujeitos, ainda se fala em um descaso legal e social no que se refere aos profissionais do sexo que vivem e ainda dependem desse meio. A falta de regulamentação que possa preservar esses indivíduos, ainda que seja uma atividade econômica cada vez mais presente em meio à

vida social, tem gerado inúmeros debates em razão de tratar-se de direitos constitucionais fundamentais.

Ao debater tal tema, faz-se necessário destacar a importância e o quão poderá afetar a conjuntura social. Há ainda muito preconceito e receio em se falar na prostituição como um trabalho digno, que merecidamente deveria ser respeitado pela sociedade e regulamentado em lei, visto que o principal objeto em discussão transcende o mero direito profissional, atingindo a conjuntura social e os direitos humanos, no que se refere à dignidade, direito de ir e vir, opção profissional assim como todos os direitos sociais inerentes a qualquer cidadão.

Tem-se como objetivo geral, discutir a falta de regulamentação do profissional do sexo, bem como a violação ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Quanto aos objetivos específicos, o primeiro, busca expor até que ponto essas pessoas são vítimas da violência e abuso sexual, bem como outras mazelas sociais; no segundo, demonstrar como ocorre tal prática em nosso ordenamento jurídico, bem como, os projetos de lei em torno do tema.

Como metodologia, utilizou-se do método dedutivo e qualitativo, no qual fora realizada através da leitura e fichamento de livros, periódicos, artigos e leis, no intuito de apresentar uma literatura concordante com a temática em questão, consultando assim os acervos bibliotecários da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC, assim como a internet, tendo como fonte primária a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o Código Penal Brasileiro de 1940, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil de 2002, o Projeto de Lei N. 4.211/12. Através do presente estudo, buscou-se a revisão sistemática, através de uma análise bibliográfica e documental em meio à leitura de fichamentos textuais, periódicos, artigos e leis, com propósito de levantar questões de cunho relevante condizentes com a temática em propositura.

A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, EM ALUSÃO AO PROJETO DE LEI 4.211/12

A EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A PROSTITUIÇÃO

Importa destacar inicialmente o princípio da dignidade da pessoa humana relacionada ao direito fundamental do trabalho, presente no artigo 6, da Constituição Federal de 1988. Contudo, pode-se dizer que tal princípio transcende a esfera trabalhista,

de modo a assegurar outras garantias fundamentais, tal como explica “Têm a sua fonte ética na dignidade da pessoa humana os direitos, liberdades e garantias pessoais e os direitos económicos, sociais e culturais comuns a todas as pessoas” (MIRANDA apud SIQUEIRA CASTRO, p.174).

A dignidade humana, prevista no artigo 1, inciso III da CRFB, simboliza um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Tem como propósito, entendido como princípio fundamental, assegurar ao homem um mínimo de direitos, de maneira a preservar a importância do ser humano.

Sendo a dignidade da pessoa humana um princípio fundamental alicerce do sistema jurídico, não há como o mesmo ser mitigado ou relativizado, de maneira a ocorrer instabilidade com relação ao regime democrático, por ter caráter absoluto. Neste sentido, explica:

A dignidade da pessoa humana, (...) está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora “as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro (PIOVESAN, 2000, p. 54).

Quanto ao Código Penal, mesmo com o texto de lei da década de quarenta (40), os artigos os quais referem-se à prostituição têm como objetivo resguardar os direitos do profissional do sexo, entretanto, conforme Gabriela Leite, esse propósito não fora alcançado, como revela:

[...] o Código Penal Brasileiro é muito antigo, de 1940 pra cá não sofreu modificações substanciais e os artigos referentes à prostituição foram feitos para proteger a puta. No entanto, infelizmente, ele teve o efeito contrário ao desejado. A prostituta acabou no meio da total marginalidade porque aqueles que a cercam são considerados criminosos e, de alguma forma, transferem essa condição a ela. A cafetina, mesmo que do mais baixo meretrício, gasta altas somas com corrupção, paga todas as suas despesas e ainda ganha muito dinheiro. Um dinheiro que a puta jamais verá (LEITE, 2009, p. 61).

É uma prática ainda infestada por preconceitos e ideologias conservadoras, que em sua essência, se encontra desamparada em relação a benefícios ou proteção legal. No sistema jurídico brasileiro, prevalece o entendimento de que cada cidadão tem a

liberdade de dispor do próprio corpo de forma sexual ou não, tendo assim a liberdade de optar pelo trabalho que melhor satisfaça os seus interesses, desde que lícito.

Mas apesar do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana referir-se a tais garantias fundamentais, a prostituição continua a ser mal vista, de maneira a ser vulgarizada e estigmatizada, como decorrência dessa prática ser compreendida como desonrosa e imoral.

Como forma de diminuir algumas dessas mazelas sociais, foram criadas algumas Organizações Não Governamentais (ONG's), de pequeno porte e sem fins lucrativos, que variam quanto à organização, objetivo, população-alvo, orientação política e ideológica de seus membros.

Além da violência e total falta de segurança que estão sujeitas, algumas pesquisas em torno das causas de contaminação da AIDS realizada pelo Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS), revelam a falha com relação a algumas leis, que acabam por afastar do acesso ao tratamento e à prevenção. Nesse sentido, o PL 4.211/12 destaca tal posicionamento:

Por exemplo, as leis e os costumes legalmente tolerados, que falham em proteger mulheres e meninas da violência, aprofundam as desigualdades entre gêneros e aumentam a sua vulnerabilidade ao HIV. Algumas leis de políticas de propriedade intelectual não são consistentes com a lei internacional dos direitos humanos e impedem o acesso a tratamento vital e à prevenção. As leis que criminalizam e desumanizam as populações com maior risco de contágio de HIV - incluindo homens que mantêm relações sexuais com outros homens, trabalhadores do sexo, transexuais e usuários de drogas injetáveis - empurram as pessoas para a clandestinidade, afastando-as de serviços de saúde essenciais, aumentando assim o risco de contágio pelo HIV. As leis que criminalizam a transmissão, a exposição e a não revelação do status de portador do HIV, desencorajam as pessoas a fazerem o teste e a serem tratadas. Mais especificamente: [...] mais de 100 países criminalizam algum aspecto do trabalho dos profissionais do sexo. O ambiente legal em muitos países expõe os trabalhadores do sexo à violência, o que leva à sua exclusão econômica e social. Isso também impede que os mesmos acessem serviços de saúde para o HIV (BRASIL, 2012, online).

Há ainda que se destacar o fato de tal obscuridade jurídica facilitar o tráfico internacional de pessoas, principalmente quando se refere a esses profissionais. O primeiro marco internacional de enfrentamento ao tráfico de pessoas fora o Protocolo de Palermo, elaborado no ano de 2000, tendo entrado em vigor no ano de 2003, e apenas em 2004 foi ratificado no Brasil pelo Decreto N. 5.017/2004.

Segundo um estudo realizado pela Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 2003, a maioria das pessoas vítimas de tráfico internacional, cerca de 80%, são destinadas a exploração sexual. Isto posto, compreende-se que o tráfico de pessoas está diretamente ligado a prostituição, justamente pelas vulnerabilidades decorrentes pela falta de lei fiscalizadora.

Esse desamparo legal não apenas abre margem para situações de insegurança, seja de violência, exploração sexual ou tráfico humano, mas desrespeita completamente a dignidade inerente ao ser humano.

Assim, entende-se que o PL 4.211/12, tem por escopo a regulamentação da prostituição no país, em que se objetiva tirar do submundo da ilegalidade, assim como da exposição a situações de risco, e trazer para o campo da licitude, como será abordado mais detalhadamente no decorrer do presente estudo.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROSTITUIÇÃO NO BRASIL

No capítulo V, do Título VI do CP brasileiro, quatro artigos referem-se ao lenocínio, quais sejam, do artigo 227 ao 230, e ainda ao tráfico de mulheres, no artigo 231. Em se tratando do artigo 230, o qual se refere ao rufianismo, o objeto jurídico tutelado é a moralidade pública sexual.

Ainda não houve implementação de reforma penal em relação à parte especial do CP, entretanto, deve-se salientar a inclusão da denominação “Crimes contra a dignidade” em substituição a “Crimes contra os costumes”, de maneira a se referir aos crimes de natureza sexual. Tal mudança fora importante para descaracterizar a figura de vitimização das mulheres, e assim considerando tais crimes como delitos contra a pessoa.

A prostituição em si, não constitui ilícito penal no Brasil, porém, também não possui lei regulamentadora. O CP não aborda a prostituição, mas sim o lenocínio, que constitui em favorecer, induzir ou tirar proveito de terceiro que se prostitua, ou ainda manter casa de prostituição. O que se entende como crime referente à prostituição é que ela não está ligada ao praticante, mas sim aos fatores que a ensejam, ou seja, tudo que possa facilitar/corroborar para que as pessoas adentrem nessa prática, tal como explica João Farias Junior (1996, p. 74), “[...] tudo aquilo que, pelas suas características ou condições, contribui, concorre ou enseja a prática do crime”.

A legislação anteriormente citada, não comenta em nenhum instante sobre o praticante da prostituição em si, apenas os meios aos quais podem favorecê-la, de maneira que possa fugir do consentimento daquele que a pratique. Portanto, entende-se

que o prostituto, que busque relações sexuais com a finalidade de obter lucro para si, não comete ilícito penal, por não haver disposição em lei que o impeça, melhor definido no artigo 5, inciso XXXIX, da CRFB quando aduz que “[...] não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal” (BRASIL, 1988).

Na investida de apresentar o Projeto de Lei 4.211/12, bem como os projetos e discussões anteriores que tramitaram no Congresso Nacional, de modo a salientar das particularidades, vislumbra-se erradicar não apenas a discriminação sofrida pelos profissionais do sexo, mas assim como amparar legalmente uma classe historicamente castigada. Busca-se ainda analisar as propostas, bem como o impacto em torno da modificação no âmbito jurídico em caso de aprovação.

O PROJETO DE LEI Nº 4.211/2012

Fora apresentado o Projeto de Lei 4.211/12, também conhecido por Gabriela Leite, pelo Deputado Federal do Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) do Rio de Janeiro, Jean Wyllys, no qual tem como justificativa regularizar a profissão do sexo, bem como tipificar a exploração sexual. Segundo o Deputado Federal, a proposta tem a preocupação em relação ao tráfico de pessoas, a exploração sexual assim como a proliferação de Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST's). Afirma ainda que a prostituição seja um fato, não podendo mais ser desprezado pelo ordenamento jurídico.

O foco principal do Projeto de Lei 4.211/12 trata-se de reintegrar estes profissionais, de modo a dar-lhes acesso à saúde, segurança pública, bem como direitos trabalhistas, mas principalmente à dignidade humana. Além do mais, ainda representa ferramenta em relação ao combate à exploração sexual, através da fiscalização nas casas de prostituição e ao monitoramento da máquina estatal.

Sobretudo, a proposta de regulamentação da prostituição ainda busca tipificar a exploração sexual diferindo-a do instituto da prostituição, em que visa combater o crime, principalmente em relação às crianças e adolescentes.

Através dos princípios que compõem a CRFB, podem-se destacar os incisos III e IV do artigo da CRFB, no qual representam à erradicação da marginalização e a promoção do bem de todos, respectivamente. Dentro do atual contexto normativo, que não reconhece os profissionais do sexo, há que se falar em inconstitucionalidade, devido à exclusão social e marginalização de parte da sociedade, vítimas de preconceito e ainda carentes de políticas públicas de saúde.

A proposta não se baseia em estimular o crescimento dos profissionais do sexo, mas se pretende amparar legalmente, no intuito de se reduzir os riscos danosos de tal atividade. Pode-se dizer então que a proposta tem como sentido efetivar a dignidade humana objetivando extinguir a hipocrisia que priva essas pessoas de seus direitos elementares, como por exemplo, direitos previdenciários, acesso à Justiça e ainda a garantia em relação ao recebimento do pagamento.

Em seu escopo, o PL 4.211/12 tem em seu artigo 1, *caput*, a definição com relação ao perfil exigido para que seja possível a prática da prostituição: “Considera-se profissional do sexo toda pessoa maior de dezoito anos e absolutamente capaz, que voluntariamente presta serviços sexuais mediante remuneração” (BRASIL, Projeto de Lei N. 4.211, 2012). O texto de lei em questão visa explicitar que o praticante tenha que atingir a maioridade penal e civil.

Ainda no mesmo artigo de lei, os parágrafos 1 e 2 entendem que será exigível o pagamento da prestação de serviço sexual a quem os contratar, bem como, considera que tal prestação de serviço é personalíssima e intransferível.

O artigo 2, *caput*, veda a prática da exploração sexual, bem como estipula as hipóteses de exploração sexual previstas em legislação específica.

O profissional do sexo terá a liberdade de prestar serviços como trabalhador autônomo assim como coletivamente, através de cooperativa. A casa de prostituição não mais seria vedada em lei, desde que não exercesse qualquer tipo de exploração sexual, como expõe o artigo 3, parágrafo único. Contudo, o projeto de lei não apresenta uma forma como essa casa de prostituição viria a funcionar. Nesse sentido, ainda falta um pouco de profundidade nesse estudo, pois se sabe que apenas legalizar a casa de prostituição, sem criar requisitos que possam fiscalizá-la, não trará benefícios a esses profissionais, necessitando de uma regulamentação mais profunda nesse quesito.

O artigo 4 do PL 4.211/12, tem como característica alterar texto de lei referente ao Capítulo V, da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, no que se refere aos artigos 228, 229 e 230, 231 e 231-A, de maneira a mudar a sistemática brasileira abolicionista para a de regulamentação.

Com as mudanças do PL 4.211/12, o artigo 228 passaria a proibir apenas a exploração sexual, no que se refere a induzir, atrair agente ou ainda impedir que alguém abandone a exploração sexual ao qual esteja submetido, não mais se referindo ao termo “prostituição”.

Tal proposta revoga parcialmente o artigo 228, de maneira a continuar tipificando as condutas dos agenciados que obrigarem o profissional do sexo a permanecer nesse meio contra vontade, de maneira a violar a liberdade sexual e pessoal.

Em relação ao artigo 229 da presente proposta, tem-se como crime, manter, seja por conta própria ou ainda por meio de terceiro, estabelecimento em que se pratique exploração sexual, tendo intuito de lucro, ou não, com mediação direta do proprietário ou gerente.

O artigo 230, referente ao rufianismo, retrata a situação em que se tire proveito em relação à exploração sexual no qual é proibido, seja de forma direta ou indireta. No escopo do artigo 230, pretende-se trocar o termo “prostituição alheia” por “exploração sexual”, pelo fato do PL 4.211/12 considerar o proveito do rendimento de serviços sexuais por terceiro exatamente a essência da exploração sexual.

Contudo, o projeto não proíbe a atuação do agenciador, de maneira a taxar como crime exploração sexual, toda situação em que o profissional do sexo seja obrigado a repassar 50% (cinquenta por cento) ou mais dos seus ganhos.

Em seu artigo 231, o PL 4.211/12 visa suprimir do atual texto legal o termo referente à prostituição, no qual explica: “[...] promover a entrada, no território nacional, de alguém que nele venha a ser submetido à exploração sexual, ou a saída de alguém que vá exercê-la no estrangeiro”. (BRASIL, 2012, online).

Ainda se desmembra no artigo 231-A, no qual estabelece como crime a promoção ou facilitação quanto ao deslocamento de alguém dentro do território nacional que venha a ser submetido à exploração sexual.

Ao se aprofundar nas questões trabalhistas referentes ao profissional do sexo, dentro do atual contexto do país, percebe-se a omissão e carência de legislação que regulamente a atividade daqueles que vivem da prostituição. A CLT, não trata da prostituição como uma categoria vista no rol de trabalhadores, nem mesmo apresenta norma reguladora em qualquer outro ramo do direito brasileiro. Porém, no caso de lacuna em lei, afirma-se:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste (BRASIL, 1943).

O PL em questão fora analisado pela Comissão de Direitos Humanos e Minorias, no qual tinha como relator o Deputado Federal Pastor Eurico, do Partido Humanista da Solidariedade (PHS) de Pernambuco, no qual votaram contra o prosseguimento da proposta no Congresso Nacional.

Em seu relatório, o Deputado Federal Pastor Eurico cita que o projeto trata o profissional do sexo como uma mercadoria, em que tal situação seria incompatível com a dignidade humana. Contudo, o PL visa justamente priorizar tal dignidade, de maneira a tirar esses profissionais do esquecimento e trazê-los ao mundo da licitude.

É possível entender a prática da prostituição como a comercialização de um serviço e não do corpo propriamente. Ao comparar com outras profissões, há que lembrado professor que disponibiliza do serviço intelectual, a empregada doméstica que vende o seu esforço braçal, situações que caracterizam a comercialização de um serviço a ser prestado mediante uma remuneração.

Contudo, tal interpretação em relação à prática da prostituição ainda não se faz possível, justamente porque muitos dos discursos contra tal proposta possuem base de acordo com princípios morais e religiosos. Essa atitude além de corroborar com tamanho desamparo legal e social, não busca atender de fato as reais necessidades desses profissionais esquecidos.

No ano de 2015, em 6 de fevereiro, o PL 4.211/12 fora desarquivado nos termos do artigo 105 do RICD pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados mediante requerimento de desarquivamento proposto pelo Deputado Federal Jean Wyllys, de maneira a ser reapreciado pelo Poder Legislativo.

A proposta ao qual pretende se discutir em plenário, apenas vislumbra garantir que o exercício da atividade do sexo seja realizado voluntariamente e devidamente remunerada, exigindo de seus praticantes a maioria civil e penal. Dessa maneira, esses profissionais serão os únicos a se beneficiarem dos rendimentos do próprio trabalho, devendo o serviço ser prestado de forma autônoma ou cooperado, no qual poderão auferir o próprio lucro, respeitando-se assim, as garantias fundamentais presentes no artigo 6 da CRFB, bem como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não se pode negar que a prostituição, apesar de marginalizada, é inegavelmente uma realidade cada vez mais presente, porém mesmo estigmatizada, discriminada e totalmente isolada, a prostituição ainda é uma realidade constante.

É inegável também a ausência de regulamentação, bem como a necessidade do legislador se preocupar com essa questão social. A partir daí, vislumbra-se que através da regulamentação, tal prática seja restruturada, de maneira a dar dignidade a esses profissionais que há tanto tempo estão à margem da sociedade.

As pessoas reagem à regulamentação como a criação de uma nova profissão, não percebendo que a prostituição existe e funciona independente de disposição legal, mas que infelizmente atua à revelia da lei. Essa situação acaba expondo esses profissionais a uma posição de vulnerabilidade e segregação.

O capitalismo, em sua essência econômica, instiga as pessoas a buscarem cada vez mais maneiras de subsistência, em que um trabalhador oferecerá sua mão de obra em troca de remuneração. De acordo com a evolução da sociedade, também evoluem as formas de emprego, bem como as especialidades profissionais, portanto, por que não regulamentar o profissional do sexo, de maneira a mantê-lo a vista da lei, como todo e qualquer trabalhador?

Apesar de vivermos tempos modernos, a nossa sociedade ainda é guiada por pensamentos arcaicos, através de uma moral ainda conservadora. A nossa sociedade, em meio ao machismo e egoísmo, acaba que desfrutando de tais serviços, mesmo sendo contrária ao reconhecimento legal, revelando, assim, a hipocrisia enraizada.

O PL 4.211/12 tem como grande importância defender o profissional do sexo que se encontra em situação de vulnerabilidade social. Manter tal prática a margem da lei não regulamentada, apenas propiciará a presença de prostíbulos baratos e insalubres. Essa conjuntura conseqüentemente incitará o tráfico humano e a escravidão, bem como a exploração sexual.

Diante dessas vulnerabilidades, inúmeros são os casos de violência, como relatados pelo site do G1, referente a moças que foram espancadas e até queimadas, simplesmente por exercerem tal profissão nas ruas, a mercê da marginalização.

Há ainda que se ressaltar que nos últimos dois anos, 21 homossexuais que viviam da prostituição foram assassinados no Estado de Alagoas. Destes, nove mortes violentas foram registradas no ano de 2014 e outras 12 mortes no ano passado. Segundo dados do GGAL, cinco homicídios já foram registrados esse ano.

Quanto aos casos de exploração sexual, tem-se a americana Brenda Myers-Powell, que não bastasse ter sua dignidade sexual violentada, ainda tomou cinco tiros e fora esfaqueada 13 vezes. Hoje possui uma fundação com objetivo de ajudar as mulheres que vivem desse meio.

Há ainda que se falar na exposição desses profissionais a proliferação de Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST's), como divulga a Sesau, que foram registradas cerca de 440 pessoas diagnosticadas com vírus HIV no último ano.

Diante disso, diversas são as ONG's no Brasil que realizam um trabalho voltado para ajudar esses profissionais, tendo a ONG Davida, criada pela ex-prostituta Gabriela Leite, com grande relevância na luta por essa causa.

Deve-se destacar que, provavelmente, os efeitos positivos do PL não sejam tão visíveis a priori, provavelmente apenas sendo possível se vislumbrar resultados em longo prazo. Entretanto, como toda e qualquer lei, necessita ser estudada e aperfeiçoada, no sentido de atender as mais diversas situações regionais. O PL, mesmo tendo suas falhas, ainda deve ser visto como um grande passo em termos sociais e jurídicos.

Muitas opiniões que se mostram contrárias, estabelecem esses profissionais como seres incapazes de imporem suas escolhas, ignorantes em relação ao meio que estão inseridas, como vítimas de um trabalho opressor. Entretanto, opressão não seria viver a margem da lei? Tal situação poderia ser mais bem caracterizada por tais seres humanos sobreviverem de um trabalho mal pago, suportarem a invisibilidade forçada, bem como a ultrapassada e limitada percepção de que o sexo não pode ser cobrado, estando assim, vinculado ao pecado e culpa.

Seja o michê, a prostituta, os acompanhantes de luxo, o travesti, assim como qualquer outra designação ou categoria, são profissionais que possuem e merecem direitos, assim como qualquer trabalhador. A dignidade está diretamente atrelada à liberdade, portanto, não lhes dar dignidade é suprimir um direito fundamental inerente a Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB, bem como primordial ao ser humano.

É necessário “libertar” o profissional do sexo, de maneira a permitir que o mesmo possa exercer com responsabilidade sua profissão, garantindo e respeitando seus direitos como trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

_____, **Código Penal**. Brasília: Senado Federal, 1940.

_____. Câmara dos Deputados. Regimento Interno, estabelecido pela Resolução n. 17, de 1989. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/rescad/1989/resolucaodacamaradosdeputados-17-21-setembro-1989-320110-normaatualizada-pl.html>>. Acesso em 27 out. 2016.

FARIAS JUNIOR, João. **Manual de Criminologia**. 2. Tiragem. Curitiba: Juruá, 1996, p. 88.

LEITE, Gabriela. **Filha, Mãe, Avó e Puta**: a história de uma mulher que decidiu ser prostituta. São Paulo: Abril, 2009.

LINS, Jonathan; SANCHES, Carolina. Travestis prostitutas relatam situações de risco à saúde e violência em Maceió. G1, Alagoas, 31 março 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/al/alagoas/noticia/2016/03/travestis-prostitutas-relatam-situacoes-de-risco-saude-e-violencia-em-maceio.html>>. Acesso em: 27 nov. 2016.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 26 ed. São Paulo: Método, 2005.

SILVA, Mario Bezerra da. **Profissionais do Sexo e o Ministério do Trabalho**, 2005. Disponível em:

http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/5999/Profissionais_do_Sexo_e_o_Ministerio_do_Trabalho Acesso em 25/09/2016>. Acesso em 24 ago. 2016.

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM HIV/AIDS NO AMBIENTE DE TRABALHO

MORAIS, Rauany Soares de (FAFIC- Acadêmica em Direito)
SILVA, Valeska Alves da (FAFIC- Acadêmica em Direito)
SILVA JÚNIOR, Francisco Paulino da (Prof. Mestre –FAFIC)

INTRODUÇÃO

O presente resumo expandido busca abordar sobre a discriminação existente com as pessoas portadoras do vírus HIV, e os exames a qual elas são submetidas, bem como seus direitos, tratando das relações trabalhistas correlacionadas com o respeito à dignidade da pessoa humana.

PROBLEMÁTICA

É de responsabilidade do Estado, punir quem fere os direitos de um ser humano, que estão resguardados no art. 5, caput da Constituição Federal de 1988, o qual engloba também casos em que o preconceito se apresenta em torno de um portador do vírus HIV, ou de um doente de AIDS, ao afirmar que o mesmo não tem condições de exercer quaisquer atividades.

O sofrimento desses indivíduos não se resume apenas ao fator físico que é bem desgastante por conta do processo hospitalar, mas também a sua saúde mental, quando são tratados com desprezo perante a sociedade, que podemos incluir também até a falta de aceitação da família, e quando não são aceitos no seu âmbito de trabalho, pois são considerados como desqualificados apenas por ser portador da doença.

Dessa forma, seria correto submeter o soropositivo, a realização de exames, ao afirmar que tais pessoas não tenham a capacidade de exercer qualquer atividade em relações trabalhistas? Ou pelo simples medo de contagiar-se, muitas vezes precedidos de falta de informação e discriminação?

OBJETIVO

Nosso principal objetivo foi refletir, de forma crítica, acerca da garantia de emprego à pessoa com HIV/Aids no Brasil, apresentando seus direitos fundamentais, bem como investigar as possíveis violações à dignidade humana em decorrência da existência do vírus.

METODOLOGIA

Para realização deste trabalho buscou-se através do método de abordagem dedutivo, a partir da análise geral acerca do tema portadores HIV/AIDS, para uma análise específica relacionada a discriminação nas zonas de trabalho decorrente a realização de exames para admissão, valendo-se das técnicas concernentes a pesquisa bibliográfica e documental.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O HIV/Aids é uma DST, considerada nos dias atuais uma epidemia mundial. Chegando ao Brasil na década de 80, teve seu primeiro caso confirmado em 1982, na cidade de São Paulo, ocasionado por uma transfusão sanguínea. No auge do surgimento, foi identificadas as primeiras práticas discriminatórias pelo uso da denominação 5H, considerados apenas os homossexuais, haitianos, profissionais do sexo, usuários de heroína e portadores de sífilis como portadores da doença.

A CF de 1988 no conteúdo do seu texto nos artigos 1º, III; 3º, IV; 5º caput, XLI; preconizam a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, o direito de igualdade e inviolabilidade da vida e liberdade, punindo qualquer discriminação atentatória de direitos e liberdades fundamentais atrelados ao longo da Constituição. Tutelados ainda tais direitos nas leis complementares de nº 12.984/14 e 9.029/95, que garantem ao portador de HIV a admissão em zonas de trabalho, cominando a exigência de teste para tal iniciação, constituindo o ato como crime.

“Negar ao portador do vírus da AIDS a manutenção do contrato de trabalho por ausência de lei que ampare tal pretensão é negar o direito à vida ao empregado, pois o soropositivo precisa desesperadamente garantir sua subsistência pela manutenção do seu contrato de trabalho. (OLMOS, 2008, p. 94 apud Rúbia Zanotelli).”

O Estado de São Paulo legisla tais situações em que determina a lei estadual de nº 11.199/2002, no seu art.2º, em que considera discriminação aos portadores de HIV qualquer solicitação de exames para detecção do vírus em esfera para inscrições em concurso, segregação, impedimento da permanência nos ambientes de trabalho, seja em esfera pública ou privada.

A circunstância do sistema jurídico pátrio não contemplar previsão expressa de estabilidade no emprego para o soropositivo de HIV não impede o julgador trabalhista de valer-se da prerrogativa inserta no art. 8º da CLT, para aplicar à espécie os princípios gerais do direito, notadamente as garantias constitucionais do direito à vida, ao trabalho e à dignidade, insculpidos nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, inciso IV; 5º, caput e XLI, 170 e 193 da Carta Política, além da previsão do art. 7º, inciso I, também da Constituição Federal, que veda a despedida arbitrária. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 76089/2003-900-02-00, Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa, DJ 17/06/2005).

Todo portador do vírus da AIDS tem direito à participação em todos os aspectos da vida social, sem que ninguém os restrinja a liberdade e direitos por tais fatos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que existem garantias que asseguram o tratamento igualitário para essa parte da população, porém, por falta da devida fiscalização do por meio do Ministério Público, bem como a necessidade de um maior empenho do Poder Público em relação à educação e conscientização acerca da questão da AIDS, no intuito de romper o estigma enfrentado pelas pessoas com o vírus.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos. Discriminação. HIV.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA. Rúbia Zanotelli de. **Os direitos do trabalhador portador do HIV.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26320/os-direitos-do-trabalhador-portador-do-hiv>> Acesso em 20 set. 17.

____BRASIL. **Código Civil, 2002** , Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 20 set. 17.

____BRASIL. **Constituição Federal, 1988**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 20 set. 17.

____BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho: Súmulas**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443> Acesso em 20 set. 17.

UNAIDS, Disponível em: <<http://www.unaids.org> > Acesso em 20 set. 17.

CRIME DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

MELO, Kelly Cristina de Oliveira (FAFIC)

SILVA, Cristiana Russo Lima da (ORIENTADOR)

INTRODUÇÃO

A discriminação é tratamento desnivelado decorrente de preferências incoerentes, ilógicas, sem nenhum fundamento, afrontando diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, que é um fundamento da República Federativa do Brasil. Respeitar a dignidade da pessoa humana é dever constitucional e seu desrespeito gera sanções. Nas relações de trabalho, esse dever se mostra essencial, posto que o trabalho dignifica o homem.

PROBLEMÁTICA

Os dispositivos e instrumentos consagrados no ordenamento jurídico pátrio, a respeito da discriminação, de fato possuem eficiência?

OBJETIVO

A presente pesquisa objetiva investigar a discriminação ocorrida no ambiente de trabalho, as fases em que ela pode ocorrer, bem como os tipos de discriminação existentes. A discriminação apresenta-se como grave problema resultante da intolerância, e no ambiente de trabalho, surge com facilidade devido à relação de subordinação existente. Hodiernamente direitos e garantias têm sido desrespeitados apesar do esforço legislativo em resguardar as diferenças.

METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida de forma exploratória e bibliográfica, através do método dedutivo, com a utilização de técnicas concernentes à pesquisa bibliográfica e

documental, com o aporte de doutrinas específicas e da legislação.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Não é novidade que um ambiente de trabalho saudável é essencial para o êxito da empresa e de seus colaboradores. Todavia, é fácil perceber que as relações laborais podem causar situações de conflito, dentre as quais merece destaque a discriminação. O termo discriminar significa separar; diferenciar; estabelecer diferença; distinguir; não se misturar; formar grupo à parte por alguma característica étnica, cultural, religiosa etc.

Sob todas as luzes, fazer jus a brilhante exposição feita por Maria Luiza Pinheiro Coutinho; “Quando se diz que duas pessoas são iguais, isto não significa que elas são idênticas, e sim que possuem características comuns, ou que são semelhantes sob vários aspectos. [...] O único traço característico comum a todos os homens é a natureza humana”. Por esta razão, ser diferente não é defeito, as diferenças sempre existiram e devem ser respeitadas. A Carta Magna expressa à proibição de discriminação no trabalho, contudo, apenas disciplinar não foi suficiente para evitar ou resolver tais práticas. Assim, como bem ensinou Delgado (2016, p.710), a Constituição trouxe uma série de mudanças e aperfeiçoamentos, no plano trabalhista a principal foi a personalidade do trabalhador, sepultando a perspectiva materialista de outrora trazendo à baila princípios, regras e institutos normativos de proteção ao trabalhador. Atualmente o Brasil, possui regulamentação legal sobre a matéria, cuja a prática é delito previsto na Lei 7.716/89 a qual define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, esta foi alterada pela Lei 9.459/97 em seus artigos 1º a 20. Além de disciplinar penas de até cinco anos de reclusão e multas, os crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, introduziu ao art.140 do Código Penal o parágrafo terceiro, tipificando a injúria com utilização de tais elementos, com penas de reclusão de um a três anos e multas. Vale ressaltar que existem dois tipos de discriminação: a negativa e a positiva, a primeira é punida legalmente, versa sobre tratamento diferenciado em detrimento ao indivíduo, negando-lhe ou excluindo da vida social. A segunda ao contrário, é incentivada, trata-se do conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas, que tendem a beneficiar pessoas ou grupos sociais que se acham em condições desfavoráveis. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado “Não sendo, porém, consistente, justificada, lícita a diferenciação, desponta a ofensa ao princípio e as regras antidiscriminatórias, incidindo o dever de reparação (art. 5º V e X, CF/88; art. 186, CCB /2002) ”. A discriminação ofendendo a dignidade da pessoa humana dificulta a

quantificação em reparação de danos morais posto que esta não tenha preço, não podendo ser trocada ou substituída visto que seu valor é superior a qualquer preço. A discriminação pode apresentar-se em todas as fases da relação trabalhista que são quatro: fase pré-contratual é a que antecede a contratação, embora inexistam relações contratuais, existem práticas nos processos seletivos que configuram ações discriminatórias, fase contratual abrange o período que decorre da admissão à dispensa do trabalhador, fase de desligamento é o fim da relação contratual e a fase pós-contratual aquela posterior à dispensa do trabalhador. Em todas essas fases a discriminação é crime.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, embora o esforço legislativo em coibir as práticas discriminatórias, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Constituição Federal (1988) e nos anos seguintes as Leis Específicas, os abusos não foram extirpados do meio jurídico, restando apenas a possibilidade de reparação por danos morais e materiais. Importa ressaltar que sendo o Brasil formado por uma mistura de culturas e de raças todos devem ser respeitados, tornando a convivência no ambiente de trabalho mais harmônica e menos discriminatória. A divulgação e esclarecimento dos direitos do trabalhador é ferramenta relevante nesse processo.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação. Diferenças. Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 ago. 2017.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Descriminação no trabalho: mecanismo de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf. > Acesso em 02 ago. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

INCLUSÃO DOS TRANSEXUAIS, TRANSGÊNEROS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO: caminhos a serem percorridos

FREITAS FILHO, Jurandir Alves de (FAFIC)
OLIVEIRA, Rafaela Silva de (FAFIC)
OLIVEIRA, Regiane Silva (Orientadora).

RESUMO

Este presente artigo tem como objetivo o detalhamento das principais causas que ocasionam a lacuna de profissionais transgêneros, transexuais e travestis no mercado de trabalho. Além disso, através do aprofundamento do tema em questão, buscamos informar os cidadãos leigos sobre algumas expressões, com vistas a conscientizá-los sobre a diversidade sexual e a importância do tratamento digno e do respeito a esses indivíduos. E por fim, encontrar possíveis soluções que encerrem com o quadro crítico de estigmatização atual. Para isto, a metodologia a ser utilizada será a verificação de bibliografias e sites que tratam especificamente do assunto, como também pesquisas que demonstrem dados relevantes sobre o conteúdo em comento.

PALAVRAS-CHAVE: Estigmatização. Mercado de trabalho. Transexuais. Transgêneros. Travestis.

ABSTRACT

This article aims to detail the main causes that cause the gap of transgender, transsexual and transvestite professionals in the labor market. In addition, by deepening the theme in question, we seek to inform lay citizens about some expressions, with a view to raising awareness about sexual diversity and the importance of dignified treatment and respect for these individuals. And finally, to find possible solutions that end with the critical framework of current stigmatization. For this, the methodology to be used will be the verification of bibliographies and sites that deal specifically with the subject, as well as researches that demonstrate relevant data about the content in the comment.

KEYWORDS: Job market. Stigmatization. Transsexuals. Transgender. Transvestites.

INTRODUÇÃO

A mínima parcela de transexuais, transgêneros e travestis ingressando no mercado de trabalho brasileiro, é considerada um dos maiores reflexos do preconceito existente na delicada vida dessas pessoas. Não é de hoje que se trava uma luta no combate a violência, intolerância e discriminação sofrida por essa parcela social. É certo que já houve avanços, mas o caminho é longo a percorrer para se chegar uma efetiva aceitação pela integralidade da sociedade brasileira.

Feitas estas observações, este presente artigo tem como objetivo demonstrar as possíveis causas que dificultam a inserção das pessoas trans no mercado de trabalho, como também as trágicas consequências desse fato. Além disso, buscamos aprofundar os conhecimentos a respeito desse tema, para que haja uma colaboração na difusão do respeito e compreensão da sociedade para com esses indivíduos.

No que diz respeito à metodologia, utilizamos sites que se dedicam inteiramente a este tema, além de bibliografias de autores que há certo tempo pesquisam e contribuem na construção de um pensamento tendente a aceitação e ao apoio as causas referentes à gênero, sexualidade e movimento LGBT, pois com a disseminação dessas pesquisas, perpetuam fortes reflexões e discussões acerca do ingresso de travestis e pessoas transexuais no mercado de trabalho formal.

SEXO, ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

Em meados da segunda metade do século XX, surgiram na Europa os primeiros movimentos defensores da bandeira LGBT. Com isso, as questões referentes à homossexualidade, bissexualidade e transexualidade passaram a ser amplamente suscitadas. Porém, apesar de estudos aprofundados sobre o tema, é visível que existe uma grande população que ainda se encontra leiga na diferenciação de certos termos importantes, como sexo, orientação sexual e identidade de gênero. Todos eles devem ser entendidos em seus aspectos singulares, na formação de cada indivíduo, e não usados como sinônimos, o que comumente acontece.

Sexo é referente à forma biológica de cada ser humano, definido pela combinação dos cromossomos com a genitália, determinando se o indivíduo nascerá homem ou mulher, ou ainda, intersexual. Intersexualidade é, em linhas gerais, a indeterminação do sexo biológico, causada devido as gônadas apresentarem características intermediárias entre os dois sexos, ou o aparelho genital não condizer com o tipo cromossômico.

Orientação sexual por sua vez, diz respeito a preferência sexual, amorosa ou afetiva de uma pessoa. Atualmente, se configuram seis hipóteses de orientação sexual, que são: a heterossexualidade, que é a atração afetiva e sexual por pessoas do gênero/sexo oposto; a homossexualidade, quando a atração afetiva e sexual é por pessoas do mesmo gênero/sexo; a bissexualidade, nesse caso é a atração afetiva e sexual por qualquer pessoa do binarismo de gênero: “homens” ou “mulheres”; a assexualidade, que diz respeito às pessoas que não sentem atração por nenhum gênero,

sendo mais bem definida como uma sexualidade em desenvolvimento; e por fim, uma hipótese pouco conhecida, a pansexualidade, cuja atração independe de gênero ou sexo.

Já a identidade de gênero, corresponde à forma como o indivíduo considera o seu gênero. Diferente do sexo, o que determina a identidade de gênero de um indivíduo não são questões biológicas, e sim psicológicas. A maneira como o indivíduo deseja ser reconhecido pela sociedade, e a maneira como ele se sente e se percebe, revelam o seu gênero. Existem três principais tipos de identidade de gênero, que são: os transgêneros, cisgêneros e não-binários.

Os transgêneros são os indivíduos que se identificam com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído no nascimento. Já os cisgêneros consistem nos indivíduos que se identificam com o seu gênero de nascimento. E por fim os não-binários são aqueles em que o gênero masculino e feminino se encontram indissociáveis, ou simplesmente existe uma total indiferença entre ambos.

Desse modo, percebemos que os termos não se confundem. Por exemplo, um homem transgênero, (pessoa que nasceu com o órgão sexual feminino, mas se identifica com o gênero masculino) pode ter qualquer tipo de orientação sexual mencionadas anteriormente.

Apesar de uma indiscutível evolução, a sociedade hodierna ainda é constituída de uma forte tendência patriarcal, na qual a heterossexualidade é a única orientação sexual correta, e a homossexualidade é abominável. Porém, como vimos anteriormente, existem inúmeras possibilidades de sexo, orientação sexual e identidade de gênero. Essa diversidade sexual vem ganhando cada vez mais espaço na cultura brasileira, porém, a mídia ainda nos mostra um grande número de casos de segregação, em vários âmbitos. Com isso, este presente artigo visa abordar a atuação no âmbito do mercado de trabalho, dos travestis e transexuais, revelando os dissabores enfrentados no cotidiano, por ambos.

EVOLUÇÃO DOS MOVIMENTOS LGBT NO BRASIL

Com a ditadura militar na década de 60 e a consolidação de posicionamentos rígidos do governo, alguns grupos sociais se viram amedrontados em relação as mudanças que estavam acontecendo de forma acelerada no Brasil, o que acarretou em inúmeras revoltas do povo, que se vendo naquela posição, tiveram a necessidade de começar a lutar pelos seus direitos e a tomar voz nas ruas.

Na segunda metade da década de 70, começam a surgir alguns grupos de suma importância para a nossa sociedade, um deles, sendo o movimento homossexual, que

apesar de ainda agir na clandestinidade, teve papel fundamental, ao passo em que abriu espaço para outros movimentos; até então, esse movimento contava com poucos membros que agiam voltados para a conscientização das pessoas, fazendo publicações em jornais, por exemplo. Tendo outros movimentos aliados, a primeira fase do movimento, foi marcado por concepções que tinham o intuito de quebrar estruturas sociais e propiciar lugares onde os homossexuais pudessem se expressar de forma livre.

Com a queda do regime militar e a epidemia de HIV/AIDS na década de 80, nasce a segunda fase desses movimentos sociais; sendo marcada pelo rompimento de vários grupos, considerando-se que o inimigo em comum, o governo autoritário, já não existia mais. Essa fase foi marcada pelo foco voltado as garantias civis, tendo em vista uma maior proteção a classe, e a discussão para soluções a respeito da questão do HIV/AIDS. Também, começou a ser utilizado o termo “orientação sexual”, haja vista que as pessoas não escolhem, mas nascem daquela forma.

A terceira fase se dá na década de 90, com o desenvolvimento e expansão de organizações que tinham como finalidade programas de combate ao HIV/AIDS, sendo apoiados por alguns grupos, passaram também a lutar pelos direitos sociais da classe LGBT, haja vista que anteriormente o homossexualismo tinha mais ênfase. A Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis (ABGLT) criada em 1995, reúne mais de 200 organizações espalhadas pelo território nacional, tendo papel relevante na esfera legislativa e judicial, em prol da aprovação de leis.

Com a era da tecnologia, hodiernamente está amplamente difundido em todas as mídias sociais, o respeito a todo tipo de orientação sexual, e com o apoio gritante de muitos, a comunidade LGBT se sente mais confiante para conseguir lutar por dias melhores, e direitos iguais para todos, tendo como exemplo, a parada gay de São Paulo, que é considerado um dos maiores movimentos gays do mundo, arrastando milhares de pessoas em nome do amor e na luta por justiça, ao passo em que ainda há uma grande massa populacional que tem repúdio ao ver igualdade entre as classes e pessoas. Porém, diante de todo esse avanço já conquistado, ainda é nítido que a sociedade precisa subir alguns degraus para o alcance da real igualdade de oportunidades para a classe LGBT, não apenas no mercado de trabalho, mas em todos os âmbitos da nossa vida social, considerando que o principio norteador do nosso ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana, no qual traz toda uma carga de garantias e seguridades para toda a coletividade.

MERCADO DE TRABALHO: MINORIAS SOCIAIS À MARGEM

No nosso contexto hodierno, é perceptível que a educação e o trabalho estejam umbilicalmente ligados, sabendo que para esta acontecer, é necessária aquela. Partindo de princípios norteadores do nosso ordenamento jurídico, como a dignidade da pessoa humana, igualdade e isonomia, podemos observar que na prática, a lei por mais esculpida e bela que ela seja, muitas vezes não passa de teoria, acarretando no processo de isolamento social.

Com a atual crise nacional, o mercado de trabalho, que sempre foi concorrido, passou a selecionar, ainda mais, quem está sendo contratado, e a exigir critérios mais rigorosos para contratar. Com isso é eminente que minorias e pessoas com pouco grau de instrução, que são as pessoas que mais precisam se engajar na sociedade, acabem escanteadas com tamanha desproporção que ainda assola a coletividade.

O Brasil por ser um país miscigenado, engloba diversas culturas, etnias, povos, porém na proporção que temos essa diversidade, também temos altos níveis de desigualdade e discriminação. As minorias sociais se caracterizam, por serem os grupos que ficam à margem da nossa coletividade, sofrendo a estigmatização em diversos âmbitos, tornando assim, a inserção na vida social um processo mais complexo, fazendo-se excluídas em detrimento de um grupo maior que dita as regras e passa a comandar nosso corpo social.

Não é de hoje que a classe LGBT luta pelo seu espaço, vivemos no século XXI, a era do desenvolvimento e tecnologia, porém, é penoso que apesar disso, ainda se torne tão custoso, vemos transgêneros, transexuais e travestis como líderes em empresas de grande porte ou ocupando lugar de destaque na política nacional. A inserção no mercado de trabalho, que já é um processo moroso para quem tem alto grau de instrução, se torna ainda mais árduo para quem vive à margem, e é de orientação sexual distinta do padrão.

EDUCAÇÃO BÁSICA DE QUALIDADE COMO CAMINHO PARA ESTABILIZAÇÃO PROFISSIONAL DA POPULAÇÃO TRANS

Hodiernamente, a inserção no mercado de trabalho e a qualidade educacional estão estreitamente relacionados. O trabalho cumpre um essencial papel na formação da identidade dos indivíduos e na construção do seu status social. O filósofo Immanuel Kant considera o homem como o único ser voltado para o trabalho. Para ele, é necessária muita preparação para conseguir alcançar o que se almeja. Mesmo que todas as

condições existissem para que não houvesse necessidade de o homem trabalhar, este precisa de ocupações, ainda que lhe sejam penosas. A ociosidade, por mais que o trabalho seja visto como algo desagradável, é um mal ainda maior. Portanto, o trabalho é mais que um meio necessário para a subsistência no mundo atual, é ainda um gigantesco fator que determina a atuação do homem no meio social.

Já a educação realizada nas escolas, é o maior instrumento de formação de todos que vivem em sociedade. É por meio dela que o indivíduo se prepara e se qualifica profissionalmente para atuar no mercado de trabalho. Quanto maior o nível de qualificação, melhor será a profissão. Por conseguinte, o período que jovens e adolescentes se encontram na escola, determinará o grau de possibilidades de incorporação a um ofício.

Visto isso, é notável que o cenário para transexuais e travestis, é catastrófico, pois a sociedade atual é fruto de gerações passadas que foram marcadas pelo patriarcalismo, em que a cultura heterossexual deve ser seguida como regra, e a homossexual, uma abominável exceção. No ano de 2013, o MEC (Ministério de Educação e Cultura) realizou estudos que comprovam que 19,3% dos alunos de escola pública, não gostaria de conviver no mesmo ambiente escolar com pessoas que pertençam à comunidade LGBT.

Como já foi citado neste presente artigo, os indivíduos trans são considerados portadores de um transtorno sexual, fazendo com que essa caracterização de patologia gere um forte sentimento de inferioridade e impotência, pois a heteronormatividade é maioria no cenário nacional. O período escolar coincide com o período de desenvolvimento físico e mental de um indivíduo, sendo uma época em que os sentimentos são postos a prova constantemente, e determinados fatos são encarados como fortes traumas.

Uma pessoa que decide viver a sua transição de gênero nesse período, tem grandes chances de sofrer uma extrema hostilização em seu cotidiano. É nesse momento em que a escola, uma instituição semeadora de bons valores deve agir, acolhendo essa diversidade, exercendo seu papel de cidadania. Quando isso não acontece, muitos jovens se veem diante de uma única opção: abandonar a sala de aula, pois esse ambiente vira um cenário constante de violência física e psicológica, gerando um ciclo vicioso, em que com o abandono, esses jovens não completam seu processo de capacitação, atenuando ainda mais as possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

O NOME SOCIAL COMO ELEMENTO IMPRESCINDÍVEL A FORMAÇÃO DA IDENTIDADE DOS TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS

No capítulo concernente aos direitos da personalidade, mais precisamente em seu artigo 16, o Código Civil já nos revela que o nome é mais que um mero acessório, e sim algo intrínseco a personalidade de todo e qualquer ser humano. O dispositivo em questão tem a seguinte assertiva: “Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome.”. Essa tutela jurisdicional, quando tratada sob a ótica dos indivíduos que protagonizam este artigo, torna-se ainda mais relevante.

Indubitavelmente, na sociedade contemporânea em que vivemos o nome dado para determinada pessoa advém do seu sexo biológico. Assim, se o indivíduo nasce biologicamente homem, terá um nome masculino, e se nasce mulher, feminino. No entanto, para os indivíduos transgêneros, transexuais e travestis, esse modo de reconhecimento é extremamente desconfortável, quase que submetidos ao ridículo por inúmeras vezes, porque não dizer todas, visto não se identificarem com o gênero designado pelo seu nascimento. Daí se tem a grande importância do nome social.

Contudo, um dos grandes fatores que obstruem a entrada da população trans no mercado de trabalho, é a burocracia, que ao nosso entendimento reveste o preconceito, no reconhecimento do nome que verdadeiramente identificam o seu gênero.

Algumas entidades como a OAB, conselhos de psicologia, algumas universidades e a própria Administração Pública, cujo tema é regulado pelo Decreto 8.727, sancionado pela então Presidente da República Dilma Rousseff em julho de 2016, já regulamentaram o uso do nome social, independentemente da autorização judicial para troca de nome nos documentos civis, todavia, isso não é aplicável a todas as esferas de cidadania. Atualmente, não há uma lei no Brasil que defina procedimentos de alteração dos documentos para pessoas trans de forma imediata. Esses sujeitos são obrigados a requererem na Justiça, ingressando com processos judiciais que, ao fim tomarão desfecho de acordo com o entendimento do magistrado. Além disso, é necessária a comprovação, por meio de laudos médicos e perícias psicológicas de que a pessoa sofre de transtorno de sexualidade, o chamado transexualismo, termo constante no Catálogo Internacional de Doenças (CID), ou seja, não basta a autodeclaração.

Para a Ministra do STJ Nancy Andrighi, com a evolução científica e tecnológica, para definição de sexo no registro civil, é possível a consideração de vários outros meios de verificação, razão pela qual a definição de gênero não pode mais ser limitada somente ao sexo biológico. Afirma a ministra: “Todo um conjunto de fatores, tanto psicológicos

quanto biológicos, culturais e familiares, devem ser considerados. A título exemplificativo podem ser apontados, para a caracterização sexual, os critérios cromossomial, gonadal, cromatínico, da genitália interna, psíquico ou comportamental, médico-legal e jurídico”.

É imprescindível afirmar que, o impacto causado pela mudança no registro civil desses indivíduos é gigantesco. O constrangimento corriqueiro que acontece na vida das pessoas que tem no seu registro civil, um nome que não corresponde ao seu gênero pode ocasionar vários fatores trágicos. Iremos abordar mais adiante inclusive, o grande número dessa população no mundo da prostituição, em contrapartida aos dados de ingresso no mercado de trabalho, que é na maioria das vezes, fruto de uma rejeição pela sociedade.

ATUAL CENÁRIO ACERCA DA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 90% dos mesmos, estão se prostituindo no Brasil, com isso, podemos notar, que o mercado de trabalho não perdoa, e ainda, infelizmente, não está aberto para diversidade, sendo assim, essas pessoas precisam encontrar meios alternativos para se sustentar e viver da forma mais digna possível, alguns viram cabeleireiros, já outros, sem opção vão para as ruas se prostituir, muitos nem procuram mais emprego, nem tentam se encaixar em outra área, por já estarem acostumados com a discriminação das pessoas em não querer contratar transexuais, travestis e transgêneros.

Todavia, como forma de amenizar essa desigualdade e dar maior capacitação, existem algumas políticas públicas e privadas, com o intuito de dar oportunidades iguais. Em São Paulo, a prefeitura deu início ao programa Transcidadania, que desde 2015, ajuda na qualificação de transexuais e travestis, oferecendo bolsas de estudo, para incentivar e ajudar na reintegração social através da educação, assim, essas pessoas podem reconstruir sua vida profissional, criando condições de estabilização da sua vida financeira, proporcionando, dessa forma, a retirada dessas pessoas do estado de fragilidade social.

Partindo para as iniciativas privadas, podemos ver, o projeto “Prepara, Nem”, implementado no Rio de Janeiro, que tem como objetivo preparar transexuais, travestis e transgêneros para o ENEM, contando com o apoio de professores voluntários para dar as aulas, e ONGs para ceder à estrutura necessária que o projeto precisa para ter seus fins alcançados; sendo meio para introdução em faculdades públicas, é bem mais fácil eles conseguirem terminar os estudos, tendo em vista, que o ingresso é gratuito, e toda a dificuldade enfrentada pelos mesmos em sua vida pessoal.

Algumas empresas pregam políticas de inclusão de pessoas trans no seu quadro de funcionários, ainda mais, eles incentivam na conscientização, e viabilização de informações, disseminando a cultura do acolhimento de pessoas com diferentes orientações sexuais e identidade de gênero, o que gera uma boa repercussão em diversos âmbitos. A empresa Carrefour, por exemplo, é bastante engajada nessas iniciativas. A indústria de cosméticos Avon, que recentemente fez uma grande campanha publicitária com Pablla Vittar, famosa *drag queen* brasileira, atçou os olhos de muitas pessoas e deixou toda a comunidade LGBT orgulhosa.

Visando essas iniciativas, podemos ter a noção do quão são essenciais na nossa sociedade, e apesar de tudo, ainda existem poucos programas desse tipo. Não podemos tapar os olhos para o que está acontecendo ao nosso redor, é preciso que mais pessoas se engajem nessa luta e abracem a causa, para que em um futuro próximo seja realidade vermos pessoas trans ocupando lugar de destaque e tendo seu espaço alcançado. Como forma de dar novos caminhos e maior inserção, que inclui, não só transexuais travestis e transgêneros, mas toda a comunidade LGBT. Podemos afirmar que deveriam existir mais investimentos em políticas públicas para incentivar a contratação e a valorização do profissional que pertence a diversas orientações sexuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o que foi supracitado, percebemos que a dificuldade em que os transgêneros, transexuais e travestis enfrentam para ingressar no mercado de trabalho, é resultado de uma sociedade que ainda tem alguns traços da sociedade conservadora do século XX, em que não optar pela heteronormatividade predominante, é ser anormal.

Porém, também percebemos que o fato dessas pessoas se identificarem dessa forma, não deve gerar uma segregação automática. E para que isso não aconteça, o Estado deve agir através de políticas públicas voltadas para a capacitação profissional desses indivíduos, visto que, a educação básica por vezes é abandonada, por conta da violência e da discriminação.

Todavia, apesar do seu dever de agir, o Estado, na maioria das vezes, se mantém inerte. Com isso, cabe as empresas melhorarem sua gestão, transformando o ambiente de trabalho em um espaço humanizado, capaz de reverter esse quadro crítico que o Brasil ainda enfrenta, no tocante aos travestis, transexuais e transgêneros, e com a comunidade LGBT como um todo.

E por fim, reiteramos que para que se alcance uma visibilidade da população trans, com dignidade e respeito, é imprescindível que os movimentos militantes não parem, pois são através de lutas e reivindicações que se consegue conquistar algo no país em que vivemos.

REFERÊNCIAS:

_____. **BRASIL. Código Civil**, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 1ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

CASTRO, Brunna. **Colaborador trans: nome social protege identidade e inclui**. 2017. Disponível em: < http://www.panrotas.com.br/noticia-turismo/mercado/2017/01/colaborador-trans-nome-social-protege-identidade-e-inclui_143175.html > Acesso em: 21 set. 2017.

COSTA, Larissa; NASCIMENTO, Edson. **Identidade: O papel do nome social das pessoas trans**. 2016. Disponível em: < <http://labcon.fafich.ufmg.br/identidade-o-papel-do-nome-social-das-pessoas-trans/> >. Acesso em: 21 set. 2017.

DATASUS. **Classificação internacional de doenças: lista tabular de inclusões e subcategorias de quatro caracteres. Capítulo V. Grupo de transtornos da personalidade e do comportamento do adulto (F60-F69). Subgrupo de transtornos da identidade sexual (F64 e F64-1)**. Disponível em: < http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/f60_f69.htm >. Acesso em: 21 set. 2017.

FACCHINI, Regina. **Histórico da luta de LGBT no Brasil**. 2016. Disponível em: < <http://pre.univesp.br/historico-da-luta-lgbt-no-brasil#.WcMcLbKGPIV> > Acesso em: 20 set. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Classificação internacional de doenças e problemas relacionados à saúde**. Disponível em: < <http://concla.ibge.gov.br/classificacoes/por-tema/saude/cid-10> >. Acesso em: 21 set. 2017.

MATOSO, Filipe. **Transexuais e travestis poderão usar nome social no serviço público federal**. Disponível em: < <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/04/dilma-autoriza-gays-usar-nome-social-no-servico-publico-federal.html> >. Acesso em: 21 set. 2017.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **O direito dos indivíduos transexuais de alterar o seu registro civil**. 2014. Brasília. Disponível em: <

<https://stj.jusbrasil.com.br/noticias/154275355/o-direito-dos-individuos-transexuais-de-alterar-o-seu-registro-civil>>. Acesso em: 21 set. 2017.

TRABALHO INFANTIL: Um olhar sobre a criminalização do agente infrator

Ana Clara dos Santos Costa¹
Raila Lira Pedrosa²
Leonardo Figueiredo de Oliveira³

INTRODUÇÃO

Até meados do século XIX, a população brasileira estava mais concentrada na área rural, e o trabalho infantil como mão de obra para a família era comum. O primeiro documento legal, no Brasil, para população menor de 18 anos foi o Código de Menores, mas, só com Getúlio Vargas na presidência que temos a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), documento que, entre outras coisas, regulamenta o trabalho de aprendizes no mercado de trabalho. Apesar de esforços contínuos para combater a exploração do trabalho infantil, pode-se afirmar que falta no Brasil o passo mais importante: a criminalização deste tipo de ato.

PROBLEMÁTICA

O trabalho infantil é algo mais abstruso do que se imagina, examinando de um modo mais específico as leis brasileiras, tem-se a proteção em relação às crianças e adolescentes, os limites de idade e condições de como estas podem trabalhar, mas o questionamento fica em relação à falta de punição no âmbito penal dos que utilizam deste de modo abusivo e ilícito.

OBJETIVO

Buscar entender o trabalho infantil, e sanções impostas às pessoas que lucram através deste, bem como, conscientizar a população a não concordar com o trabalho realizado por crianças e adolescentes.

METODOLOGIA

O referido resumo obteve aplicações a partir de análises, elaborações de trabalho, pesquisas bibliográficas, tais como alguns artigos e resumos relacionados ao trabalho

infantil, trazendo aspectos importantes colocados no meio das políticas públicas. O método usado foi o dedutivo, pois partiu-se do geral para o particular.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A legislação brasileira estabelece como trabalho infantil toda e qualquer atividade trabalhista desenvolvida por pessoas com idade menor de 16 anos. A lei institui que apenas podem exercer atividades laborais os adolescentes que já completaram 14 anos, mas somente na situação de aprendiz. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) possui muitos exemplos de como preservar legalmente crianças e adolescentes. O artigo 7º traz que a criança e o adolescente têm direito à segurança à vida e à saúde, através da efetivação de políticas sociais públicas que proporcionem o nascimento e o progresso saudável e harmônico, em circunstâncias dignas de subsistência. No artigo 16º é estabelecido que a liberdade infanto-juvenil é plena na medida em que consente o ir e vir das crianças e dos adolescentes; aceita a opinião e a religião deles; oferta-lhes convivência com a família e o corpo social; entre outros assuntos. De acordo com o PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - IBGE):

O trabalho infantil aumentou 4,5% de 2013 e 2014. São 3,3 milhões de crianças e adolescentes de cinco a 17 anos trabalhando no Brasil. Dessa turma toda, meio milhão tem menos de 13 anos. E a maioria (62%) trabalha no campo, com agricultura.

Apesar de existir no Brasil uma realidade assombrosa em relação a exploração do trabalho infanto-juvenil, não há no código penal uma lei que o defina como crime, temos leis de proteção à criança e ao adolescente e não de punição ao infrator que promove o abuso sobre o trabalho infantil. O art. 5º, XXXIX, da Constituição brasileira, estabelece que “Não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal.” Assim, entende-se que crime é toda conduta típica, ilícita e culpável, portanto, pode-se analisar que falta em relação ao proveito sobre os serviços prestados por crianças e adolescentes a tipicidade, de fato não caracterizando, assim tal ação como crime.

Mas tem-se, em processo de aprovação, um Projeto de Lei que propõe a tipificação do crime de exploração ao trabalho infantil no Código Penal, o texto do PL 3358/2012. Segundo o deputado Arnaldo Jordy, o processo está tramitando de forma mais

prolongada por alguns deputados acreditarem que é mais garantido uma criança estar trabalhando a estar roubando, e ainda afirma que a criminalização do abuso ao trabalho infanto-juvenil concluiria o resguardo constitucional ao menor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, este resumo apresentou um conhecimento do trabalho infantil, especialmente no Brasil, observando de modo mais atencioso à falta de tipicidade para que haja a criminalização desse ato. A Constituição limitou a idade para trabalhar e o Estatuto da Criança e do Adolescente, logo após, garantiu os direitos. Pode-se afirmar então que apenas falta criminalizar quem viola essas duas leis e impor punições na esfera penal.

PALAVRAS- CHAVE: Exploração. Trabalho infantil. Constituição. Tipicidade.

REFERENCIAS

Diário do Nordeste, **O que diz a lei sobre trabalho infantil.**

Disponível em: <<http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/cadernos/cidade/o-que-diz-a-lei-sobre-trabalho-infantil-1.23308>>. Acesso em: 19 set. 2017.

Fundação telefônica|Brasil, **Histórico**

Disponível em: <<http://fundacaotelefonica.org.br/promenino/trabalho infantil/historico/>>

Acesso em: 19 set. 2017.

O GLOBO, **Exploração do trabalho infantil não é crime nem leva à prisão**

Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/brasil/exploracao-do-trabalho-infantil-nao-crime-nem-leva-prisao-16441074#ixzz4t9iMEliX>> Acesso em: 17 set. de 2017.

GT08 – MODERNIZAÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA: direitos, acordos e responsabilidade civil do empregador nas relações laborais.

Coordenadores: Esp. Carolina de Meneses Pontes Medeiros e Esp. Jéssica Stefanny Arruda David

SEM TRABALHOS APROVADOS

GT09 – ESTADO DE CRISE: constituição, reformas e redução de direitos

Coordenador: Esp. Everton Moraes

TÍTULO	AUTORES/ORIENTADOR
TRABALHADOR EXCLUSIVO: uma nova modalidade do autônomo	QUARESMA, Anny Karen FIGUEIREDO, Evilly Moura
O DIREITO FUNDAMENTAL DA LIBERDADE NA OBRA DE ÉTIENNE DE LA BOÉTIE: Discurso Da Servidão Voluntária	FIRMINO, Filipe de Moraes LIMA, Roselita Albuquerque de PEREIRA, Andréa Bandeira
POSSÍVEIS RETROCESSOS DOS DIREITOS SOCIAIS COM A REFORMA TRABALHISTA	SOUZA, Mayara Mabel Soares MORAIS, Iarly Cidronio Coelho
REFORMA TRABALHISTA: suas implicações e seus aspectos processuais	SOUSA, Jaciana Francisca Valdivino de OLIVEIRA, Roberta Lígia Duarte de SILVA, Raul Holanda Gonçalves
A REDUÇÃO DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DA GESTANTE E NASCITURO FRENTE À INCONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA	NOGUEIRA, Joyce Carvalho Dantas
REFORMA TRABALHISTA: avanço ou retrocesso?	FIGUEIRÉDO, Maria Marianny Rodrigues de MORAIS, Rauany Soares de

TRABALHADOR EXCLUSIVO: uma nova modalidade do autônomo

QUARESMA, Anny Karen¹

FIGUEIREDO, Evilly Moura²

MORAES, Everton Gonçalves³

INTRODUÇÃO

No Brasil existe uma classe de trabalhadores denominada autônomos. Para Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 264), o trabalhador autônomo é “[...] aquele que não transfere para terceiro o poder de organização da sua atividade”. Ou seja, exerce sua profissão sem vínculo empregatício, com acolhimento dos seus próprios riscos e não está subordinado a dias e horários pré-estabelecidos pelo beneficiário da prestação de serviços, portanto, prestam seus serviços de forma flexível. É importante destacar que no ramo autônomo, há aquelas profissões que são regulamentadas e as que não são. Exemplo daquela é o advogado e, desta, o pedreiro. Ao analisarmos o contexto de nossa sociedade no âmbito produtivo e econômico, podemos perceber quão significativa foi, e ainda é, a evolução tecnológica nesses setores. Como consequência dessa evolução, a mão de obra humana tem sido reduzida gradativamente. Em decorrência disso, é notório que as empresas optam, muitas vezes, pela contratação de pessoas que prestam serviços sem manter um vínculo empregatício, no intuito de se esquivar do pagamento das obrigações trabalhistas.

PROBLEMÁTICA

Diante do atual contexto nacional, pode-se afirmar que a flexibilização das normas trabalhistas é mais benéfica para o trabalhador autônomo?

¹ Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras - FAFIC

² Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC

³ Professor de Direito da FAFIC. Mestrado em Direito e Desenvolvimento Sustentável – PPGD UNIPÊ

OBJETIVO

O objetivo do presente resumo é fazer uma breve análise do trabalho autônomo a partir da nova espécie de trabalho, que é o autônomo exclusivo. Bem como explicar a previsão de ambas na antiga e na nova redação da Consolidação das Leis Trabalhistas.

METODOLOGIA

Os procedimentos aqui utilizados, pendem mais para a pesquisa qualitativa, visto que o próprio foco é voltado para a desestabilidade e a inexistência de vínculo empregatício do autônomo exclusivo que são tão criticadas na atualidade. Para chegarmos as conclusões aqui expostas, fez-se necessário utilizar-se de mecanismos de auxílio para o aprofundamento do tema em estudo, valendo-se de todos os meios informativos disponíveis como livros, legislação, revistas eletrônicas e trabalhos científicos.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Ao adentrarmos no campo da regulamentação trabalhista, podemos visualizar que o autônomo, na atual conjuntura do nosso país, está previsto em legislações esparsas, não estando acobertado pela proteção das normas da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo prevista nesta, apenas, a possibilidade de associação sindical e a obrigatoriedade da contribuição sindical. Faz-se necessário mencionar que com a reforma trabalhista aprovada recentemente, surgiu uma nova modalidade de trabalhador autônomo regido pela CLT, trata-se do trabalhador autônomo exclusivo (Art. 442-B). Essa nova modalidade de autonomia vem sendo demasiadamente criticada, pois dentre outras coisas, não configura uma relação de emprego a prestação de serviço exclusivo e de forma contínua. Entretanto, o reconhecimento da relação trabalhista do autônomo com o tomador de serviços descaracteriza por completo o próprio conceito deste tipo de atividade, já que é característico desta a forma independente e sem subordinação. Pesquisas realizadas pelo IBGE, no quarto trimestre do ano de 2016, mostraram um acréscimo de 1,3% dos trabalhadores autônomos, ultrapassando os 20 milhões. As mesmas pesquisas também mostraram é progressivo o número de desempregados, que ultrapassou os 12,3 milhões, tendo um acréscimo de 2,7% em relação ao terceiro trimestre do mesmo ano. Segundo Cimar Azeredo, coordenador de Trabalho e

Rendimento do IBGE, o número de autônomos aumentou pelas verbas rescisórias e garantias trabalhistas do desempregado, incentivando-o a exercer atividade trabalhista por conta própria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a implementação dessa nova modalidade de contrato de trabalho, que é o autônomo exclusivo, verifica-se uma tentativa de ludibriar a relação de emprego, pois mesmo o trabalhador mantendo um vínculo exclusivo ou de forma contínua, pelo simples fato de configurar a espécie de trabalhador autônomo, afasta a qualidade de empregado. Muitas críticas são feitas a essa nova modalidade, pois afirmam que facilita a pejetização, que diz respeito a prática do empregador que contrata uma pessoa jurídica criada exclusivamente para emitir notas fiscais, quando na verdade o trabalho é realizado por uma pessoa física, no intuito apenas de se esquivar das responsabilidades trabalhistas. Já o procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Fleury afirma que: “Este artigo não facilita a pejetização. Ele libera a pejetização [...]”. Ademais, não se configura a relação de emprego entre o trabalhador autônomo e o tomador, pois há ausência de subordinação, esta que, por sua vez, é requisito essencial para a caracterização do vínculo empregatício. Todavia, o autônomo, seja exclusivo ou não, assume os riscos da atividade a ser exercida, motivo pelo qual, houve a supressão da possibilidade de existir relação de emprego entre a empresa e aquele que exerce sua atividade profissional de forma exclusiva.

PALAVRAS-CHAVE: Autônomo. Emprego. Trabalho.

REFERÊNCIAS

CALDAS, Edson. *A reforma trabalhista libera a “pejetização” nas empresas?* Disponível em: < <http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-libera-pejetizacao-nas-empresas.html>>. Acesso em: 17 set. 2017.

FRANZIN, Adriana e JADE, Líria. *Reforma trabalhista: veja ponto a ponto como ficou a lei aprovada pelo Congresso.* Disponível em: < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-presidencial>>. Acesso em: 15 set. 2017.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho.* 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OST, Stelamaris. *O trabalho autônomo*. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4755>. Acesso em 15 set. 2017.

SCHMITD, Fernando. *Pejotização, crime e fraude à legislação trabalhista*. Disponível em: < <https://fernando8.jusbrasil.com.br/artigos/218110285/pejotizacao-crime-e-fraude-a-legislacao-trabalhista>>. Acesso em: 17 set. 2017

O DIREITO FUNDAMENTAL DA LIBERDADE NA OBRA DE ÉTIENNE DE LA BOÉTIE: discurso da Servidão Voluntária

FIRMINO, Filipe de Moraes¹
LIMA, Roselita Albuquerque de²
PEREIRA, Andréa Bandeira³

INTRODUÇÃO

Étienne De La Boétie, filósofo e humanista francês nascido em Sarlat-la-Canéda em 1530 e vindo a óbito em 1563 em Bordéus, França. Apesar de uma curta vida, porém com uma exploração intelectual muito acentuada, Étienne produziu intensamente. Foi tradutor das obras de Xenofonte e Plutarco para o francês e com apenas 18 anos produz a sua *Magnum opus*, intitulado, Discurso da Servidão Voluntária (em francês: *Discours de la servitude volontaire*), entre os anos 1552-1553. Tal texto, deveria ser capítulo da obra de seu grande amigo Montaigne, *Ensaíos*, entre os capítulos sobre a Amizade e o capítulo sobre os Canibais. Porém, tal fato não aconteceu e, em 1576 a obra foi oficialmente publicada sob o nome *Contra Um* (no idioma de publicação: *Contr'un*). O motivo que leva a Étienne a escrever tal obra foi o aumento do imposto pelo monarca francês, à época, sobre o sal, condimento largamente usado para conservação dos alimentos. Até os dias atuais, tal obra, é largamente usada e, erroneamente, às vezes, associada como um manifesto aos movimentos anarquistas.

PROBLEMÁTICA

A indagação, apresentada neste trabalho, provém em se chegar a uma ideia, ainda que superficial, se os ideais de Étienne que foram escritos entre os anos de 1552-1553 encontram validade diante da Constituição, escrita 465 ou 466 anos depois. Além de apresentar a síntese da reflexão feita sobre o questionamento: será que as leis não venham ser uma forma de tolher a liberdade de cada indivíduo? Não será uma forma de servidão?

¹Graduando do curso de Ciências Jurídicas e Sociais (Direito) da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras (FESC/FAFIC)

²Docente especialista do curso de Bacharelado em Serviço Social da Faculdade de Filosofia, Ciência e Letras de Cajazeiras (FESC/FAFIC)

³Graduanda do curso de Serviço Social da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras (FESC/FAFIC)

OBJETIVO

Fazer uma correspondência entre o tema servidão apresentado na obra supracitada, e alvo deste trabalho, com o direito fundamental, da liberdade, apresentado no artigo 5º da CF/88.

METODOLOGIA

Para os fins que desejamos apresentar, usamos o recurso bibliográfico de outros autores que também tratam sobre o tema liberdade e, além de reforçarmos as nossas ideias sobre a obra Discurso sobre a Servidão Voluntária, recorrendo a autores que também comentaram sobre a obra de De La Boétie. Foi usado, também, como recurso metodológico, vídeos de palestras sobre a obra, autor, e tema abordado.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Comprova-se que um dos direitos mais buscados pelo homem, desde de que este se tem conhecimento de si como ser social, é busca pela Liberdade. O almejado direito de ir e vir sem se ter de prestar contas a ninguém; a autonomia de fazer o que for desejado etc.; beira a infantilidade pois, sendo assim, o que se instalaria seria o caos total. O que para a ideologia de Hobbes seria a guerra do homem em seu estado de natureza, a luta de todos contra todos.

Há de se haver um controle desta liberdade, um dosador das liberdades gerais de todos. Modernamente esse poder se encontra no Estado. E, para evitar o caos, causado pela livre agência dos seres, usa-se o Direito. Ou seja, surge o Direito como um controle da vida social que impede o que Hobbes prevê em sua tese.

Na Constituição Federal, fica expresso em seu artigo quinto que a liberdade é um direito fundamental a todos que estão sob a regulação da mesma em território brasileiro, mas neste mesmo artigo, fica evidenciado que se é livre a expressão de ideias pessoais (inciso IX), mas, tal indivíduo não pode se guardar de ter resposta a sua fala (inciso V). Logo, ao mesmo tempo que se permite a liberdade de falar o Direito também obriga ao portador, de tal direito, a ouvir o direito de resposta a quem sua fala atingir

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que apesar das ideias defendidas por movimentos mais radicais em que se prega uma total liberdade baseando suas ideias nos da obra, *O Discurso da Servidão Voluntária*, não encontram grande validade hoje em dia. Pelos seguintes motivos: a) se faz necessário o abrir mão de se pensar só no plano individual para se pensar, também, no plano coletivo formando assim o Estado; b) para se conseguir ter o controle e evitar a desordem total do sistema o Estado usa o Direito para tal.

Um dos focos dos movimentos anarquistas (que fazem uso dos ideais de La Boétie como base) fazem uso da ideia da total liberdade, sem necessidade da intervenção do Estado. Logo, sendo o Direito um dos meios utilizados por este para controle social, assim o Direito não seria, também, necessário em uma sociedade sem tal instituição. O ideal (defendido por tais movimentos) seria válido se, houvesse mecanismos que ensinassem a sociedade a viver sem precisar de controle, sem precisar ter suas liberdades totais podadas a ponto de tudo não se tornar uma grande bagunça generalizada.

Por fim, ponha-se em voga a ideia de que todos decidem abrir mão de uma liberdade (ou desejo de liberdade) para se formar o Estado pois todos querem a proteção que este fornece, ou promete fornecer, aos indivíduos que o forma.

PALAVRAS-CHAVE: Constituição Federal. Direito. Direito fundamental. Liberdade.

REFERÊNCIAS

CHAUÍ, Marilena. **Contra a servidão voluntária**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014. 1 v. Organização de Homero Santiago

DALARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

LA BOÉTIE, Étienne de. **Discurso da Servidão Voluntária: ou contra um**. São Paulo: Martin Claret, 2010. Tradução de Casemiro Linarth

POSSÍVEIS RETROCESSOS DOS DIREITOS SOCIAIS COM A REFORMA TRABALHISTA

SOUZA, Mayara Mabel Soares (FAFIC)
MORAIS, Iarly Cidronio Coelho (FAFIC)
MORAES, Éverton Gonçalves (ORIENTADOR)

INTRODUÇÃO

Frente ao neoconstitucionalismo e o advento das novas constituições democráticas do século XX, baseadas no neoconstitucionalismo, faz com que as diretrizes de direito evoluam, e uma delas, das que mais tendem a evoluir são os direitos sociais, que são prestações positivas proporcionadas pelo Estado de forma direta ou indireta, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, e direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam a igualdade.

PROBLEMÁTICA

Com a reforma trabalhista, os direitos sociais correm o risco de sofrerem retrocessos, fazendo com que direitos assegurados na Constituição sejam lesados?

OBJETIVO

Abordar os pontos da reforma trabalhista que ferem os direitos sociais já conquistados, assim como explanar sobre o princípio da vedação ao retrocesso e direitos sociais.

METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho, buscamos apoio teórico em artigos científicos coletados em periódicos eletrônicos, bem como em livros de acervos bibliográficos. Consecutivamente, foram feitas leituras com o intuito de entender com melhor clareza a questão do retrocesso nos direitos sociais mediante a reforma trabalhista.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o advento do neoconstitucionalismo, a força normativa da Constituição se fortaleceu, tornando o texto constitucional não somente como um texto político, mas também como um texto com força normativa que garante à população que seus direitos fundamentais não serão violados.

Para dar uma garantia maior de eficácia aos direitos sociais, foi inserido implicitamente na Constituição de 1988, o princípio da vedação ao retrocesso social, impedindo, assim, que esses direitos retroajam.

Segundo Canotilho (2002), os direitos não podem retroagir, só podendo avançar na proteção dos indivíduos. Significa que é inconstitucional qualquer medida tendente a revogar os direitos sociais já regulamentados, sem a criação de outros meios alternativos capazes de compensar a anulação desses benefícios.

Entretanto, um desafio surge no atual cenário jurídico brasileiro, em que talvez se enfrente situação de retrocessos de direito com o advento da reforma trabalhista.

A proposta da reforma trabalhista prevê que os acordos coletivos de trabalho definidos entre as empresas e os representantes dos trabalhadores poderão se sobrepôr às leis trabalhistas definidas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Isso valeria para pontos específicos que dizem respeito à jornada de trabalho e salário, por exemplo.

Um dos pontos mais criticados é o que autoriza, em caso de acordo entre a empresa e os trabalhadores, a formalização de uma jornada de trabalho de até 220 horas por mês (nos casos de meses com cinco semanas). Conforme a proposta, a jornada em um único dia pode chegar até a 12 horas (oito horas normais mais quatro horas extras).

Outro ponto grave e muito criticado é a liberação de trabalho de grávidas em ambientes insalubres. A proposta é liberar gestantes e lactantes a trabalhar em ambientes insalubres, hoje expressamente proibido. A única condição é um atestado médico, que pode ser dado pelo próprio médico da empresa.

Entre as principais alterações previstas, estão ainda o parcelamento de férias; a ampliação do contrato de trabalho temporário de 90 para 120 dias e do regime parcial de trabalho de 25 para até 30 horas. A possibilidade de flexibilizar o horário de almoço ou de descanso por meio de acordo coletivo também está entre as mudanças enviadas pelo governo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta da reforma trabalhista traz, como foi exposto, diversos pontos que ferem direitos sociais garantidos na Constituição. Por esse motivo, ela não deveria ser permitida, assim sendo necessário haver uma revisão por parte do STF sobre a constitucionalidade da reforma, com o objetivo de evitar que sejam feridos os princípios constitucionais presentes no nosso ordenamento jurídico.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos Sociais. Retrocesso. Reforma Trabalhista.

REFERÊNCIAS

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5^a ed. Coimbra: Almedina, 2002.

SILVA, José Afonso da. Curso **de Direito Constitucional Positivo**. 32^a ed. rev. e atual. – São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

Princípio da vedação do retrocesso: “efeito *cliquet*”. Disponível em: <<https://juridocerto.com/p/carlaadvogada/artigos/principio-da-vedacao-do-retrocesso-efeito-cliquet-436>> Acesso em: 21 set. 2017.

Reforma trabalhista retira direitos e é retrocesso, afirmam participantes de debate. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/03/20/reforma-trabalhista-retira-direitos-e-e-retrocesso-afirmam-participantes-de-debate>> Acesso em: 21 set. 2017.

Retrocessos da reforma trabalhista. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/revista/949/retrocessos-da-reforma-trabalhista>> Acesso em: 21 set. 2017.

REFORMA TRABALHISTA: implicações frente às mudanças propostas

DE SOUSA, Jaciana Francisca Valdivino (FAFIC)
DE OLIVEIRA, Roberta Lígia Duarte (FAFIC)
GONÇALVES, Raul Holanda (ORIENTADOR)

INTRODUÇÃO

Com a Lei nº 13.467/2017, o projeto de lei da Reforma Trabalhista, que foi sancionada pelo Presidente Michel Temer, o qual fez mudanças na Legislação alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943. No início da vigência, houve dúvidas e muitas discussões acerca da aplicabilidade neste novo regramento em relação dos trabalhos. As inovações trazidas pelo direito material na reforma implicam em necessárias mudanças do paradigma do Direito do Trabalho em nosso país.

PROBLEMÁTICA

Nesta nova Lei de nº 13.467/2017 apresenta novos regulamentos, dos quais causam sérios problemas para os direitos dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista serve para fins de exame, em diversos aspectos, como direitos individuais de caráter geral e direitos individuais de caráter especial.

OBJETIVO

Analisar as principais modificações nos efeitos pela Reforma Trabalhista, pois esta (CLT) foi criada como uma união de legislações trabalhistas esparsas, que foram trazidas pelo governo getulista, identificando as mudanças futuras à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

METODOLOGIA

Este estudo tem caráter eminentemente bibliográfico. Para tanto, busca-se apoio teórico em artigos científicos coletados em periódicos eletrônicos, bem como em livros de

acervos bibliográficos. Consecutivamente, foram feitas leituras com o intuito de entender com melhor clareza sobre a Reforma Trabalhista e seus aspectos.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O Projeto de Lei 6.787/16, que trata da reforma trabalhista e altera mais de cem pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), gera insegurança e tem sido fonte de informações desencontradas. A reforma serve para fins de exames como direitos individuais, por exemplo, gestantes e pessoas que trabalham em ambientes insalubres, direitos coletivos, subdivididos em relação à representatividade e ao alcance das negociações coletivas, direitos processuais, entre outros.

E em cada aspecto percebe-se a existência de pontos positivos e negativos. Assim, não se pode negar que a previsão de garantia de emprego, durante o período de redução salarial, é uma medida aceitável; por outro lado, a liberdade plena para o trabalho de 12 horas por dia, em ambiente insalubre, vai gerar inúmeros problemas de saúde para muitos empregados.

As principais mudanças que foram alteradas com a lei atual com a reforma trabalhista estão relacionadas, ao tempo que o trabalhador passa em trânsito entre sua residência e o trabalho, na ida e volta da jornada, com transporte fornecido pela empresa, deixa de ser obrigatoriamente pago ao funcionário. O benefício é garantido atualmente pelo artigo 58, parágrafo 2º, CLT, nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público.

O tempo na empresa, pelo texto, deixam de serem consideradas como integrantes da jornada as seguintes atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca do uniforme. A CLT considera o período em que o funcionário está à disposição do empregador como serviço efetivo. Quanto ao descanso, atualmente, o trabalhador tem direito a um intervalo para descanso ou alimentação de uma a duas horas para a jornada de oito horas diárias, pela nova regra, o intervalo deve ter, no mínimo, meia hora, mas pode ser negociado entre empregado e empresa.

Rescisão do contrato de trabalho de mais de um ano só é considerada válida, segundo a CLT, se homologada pelo sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho. Rescisão por acordo passa a ser permitida a rescisão de contrato de trabalho quando há “comum acordo” entre a empresa e o funcionário. Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber metade do valor do aviso prévio, de acordo com o montante do Fundo de

Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), até o máximo de 80%, mas não recebe o seguro-desemprego.

No caso de comissão de fábrica, toda empresa com mais de 200 empregados deverá ter uma comissão de representantes para negociar com o empregador. A escolha será feita por eleição, da qual poderão participar inclusive os não sindicalizados. Não poderão votar os trabalhadores temporários, com contrato suspenso ou em aviso prévio.

Em relação aos danos morais, a indenização a ser paga em caso de acidente, por exemplo, passa a ser calculada de acordo com o valor do salário do funcionário. Aquele com salário maior terá direito a uma indenização maior, por exemplo. Em caso de reincidência, a indenização passa ser cobrada em dobro da empresa.

Quando há justa causa, a cassação de registros profissionais ou de requisitos para exercer a profissão passa a configurar como possibilidade de demissão por justa causa. Salários, benefícios como auxílios, prêmios e abonos deixam de integrar a remuneração.

Quanto aos salários altos, quem tem nível superior e recebe valor acima do dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (cerca de R\$ 11 mil), perde o direito de ser representado pelo sindicato e passa a ter as relações contratuais negociadas individualmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta como reforma da Previdência, que foi sancionada e definida pelo Governo com a condição de colocar todas as contas públicas em ordem, sendo que reforma gera as perdas dos direitos dos trabalhadores.

Essa proposta também não corrompe apenas a Legislação Trabalhista da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como também os procedimentos constitucionais acerca da proteção do trabalho humano.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista. Consolidação das Leis do Trabalho. Previdência Social. Direitos Trabalhistas.

REFERÊNCIAS

GOMES, Eunice de Araújo. **As inconstitucionalidades da Reforma Trabalhista e o aumento da insegurança jurídica.** Disponível em:
<<https://eunicegomesaraujo.jusbrasil.com.br/artigos/500415791/as-inconstitucionalidades->

da-reforma-trabalhista-e-o-aumento-da-inseguranca-juridica?ref=topic_feed.> Acesso em: 19 set. 2017.

Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confira o que muda na lei. Disponível em: <<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>>. Acesso em: 19 set. 2017.

Reforma trabalhista: veja ponto a ponto como ficou a lei aprovada pelo Congresso.

Disponível em:

<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-presidencial>>. Acesso em: 19 set. 2017.

PICON, Rodrigo. **Mudanças oriundas da Lei da Reforma Trabalhista.** Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/59582/mudancas-oriundas-da-lei-da-reforma-trabalhista>>.

Acesso em: 19 set. 2017.

A REDUÇÃO DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DA GESTANTE E NASCITURO FRENTE À INCONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA

JOYCE CARVALHO DANTAS NOGUEIRA¹
ÉVERTON GONÇALVES MORAES²

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, que, segundo o atual governo, visa aperfeiçoar os dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para se adequar com a atual conjuntura social entre os envolvidos nas relações de trabalho. O objetivo deste estudo é analisar a efetivação dos direitos do trabalho da mulher, a partir da análise da possibilidade da mulher grávida e/ou lactante trabalhar em locais insalubres, novel legislativo trazido pela reforma trabalhista (artigo 394-A, nova CLT), e fazer um contraponto com a Lei nº 13.287/2016, que até então proibia o exercício do ofício nestes ambientes. Almejando alcançar este objetivo, realizou-se pesquisa bibliográfica, documental e legislativa, direcionando todo este material para o esclarecimento de conceitos e interpretações sobre o objeto em estudo. Com a análise, identificou-se que o amparo ofertado às estas mulheres não foi mantido, nem tampouco aperfeiçoado nesta nova formulação das leis trabalhistas, vez que princípios constitucionais basilares encontram-se lesados de maneira muito clara, dentre eles a dignidade da pessoa humana e a proibição do retrocesso.

PROBLEMÁTICA

A possibilidade da gestante ou lactante trabalhar em ambiente insalubre afronta à Constituição Federal?

OBJETIVO

Analisar a efetivação dos direitos do trabalho da mulher, a partir do estudo da possibilidade da mulher grávida e/ou lactante realizar atividades em locais insalubres.

¹ Graduanda em Direito - FAFIC.

² Professor de Direito da FAFIC. Mestrado em Direito e Desenvolvimento Sustentável – PPGD UNIPÊ

METODOLOGIA

As explicações utilizadas para a confecção deste trabalho científico foram baseadas em pesquisas bibliográficas, documental e legislativa sobre o tema, a fim de direcionar todo este material para o esclarecimento de conceitos e interpretações sobre o objeto em estudo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

São notórias as lacunas jurídicas e sociais que rondam a cidadania das mulheres em uma realidade desigual e injusta presente em meios midiáticos; vida política e no cotidiano do trabalho e da família. Com o intuito de amenizar tais impasses, há na Legislação e Constituição Federal de 1988 (CF/88), direitos positivados que foram conquistados e ampliados durante toda a extensa jornada de valorização e igualdade da mulher.

Contemplando isto, o capítulo III da CLT é corresponde a tudo o que diz respeito à proteção do trabalho da mulher. É nele em que se encontram as leis que garantem: salários iguais sem distinção de sexo; proibição de ambientes de trabalho em condições insalubres; amparo estrutural as necessidades específicas do sexo; proteção à maternidade contemplando todos os direitos (licença maternidade; dispensa de horário de trabalho para realização de acompanhamento médico; locais destinados à guarda dos filhos) entre outros.

A carta magna que rege o país respalda que as mulheres carecem de uma cautela mais específica, fato este também priorizado pelo autor da norma trabalhista ao dedicar a seção V para a proteção à maternidade. Nesta singular seção, encontramos no Art. 394-A o ponto culminante desde trabalho, no qual positiva que “[...] a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.”

Ao incluir esta lei no âmbito jurídico brasileiro, o legislador garante absoluta harmonia com diversos dispositivos constitucionais, visto que no Brasil, há uma supremacia da Constituição Federal sobre as demais leis do ordenamento, de modo que qualquer lei que viole os princípios constitucionais deve ser processada e julgada, inclusive as leis do âmbito trabalhista.

Mediante a isto, ao analisarmos a reformulação da CLT, identificamos que a lei nº 13.287/16 foi erroneamente modificada tornando-se assim inconstitucional, pois, permitir

que as mães trabalhem nesses ambientes fere a proteção à saúde e vida prevista nos art. 5º e 196; infringe o art. 227, pois, coloca em risco a vida da criança já nascida durante a fase de lactação; bem como a promoção de um padrão predatório da força de trabalho, além da violação ao feto que possui seus direitos positivados no art. Art. 2º, Lei nº 10.406/02 do Código Civil.

O fato do julgamento da adequação deste local concentrar-se no atestado médico – que por inúmeras vezes não estará adaptado com a realidade, visto que a formulação do mesmo não será feita mediante visita ao local e supervisão do ofício realizado –; configura-se um inconveniente exercício da profissão médica, pois cabe ao Ministério do Trabalho aprovar o quadro das atividades e operações insalubres.

Portanto, compreende-se que deve haver uma ponderação sobre a situação em que se encontram os envolvidos, possibilitando condições dignas e sintonia com o momento de vulnerabilidade, havendo assim a necessidade de um tratamento distinto, com o objetivo de erradicar qualquer desigualdade concreta que torne dificultoso o cotidiano, cabendo ao direito com sua capacidade coercitiva, esta missão de escudar estas pessoas durante este momento ímpar, e permitindo que seja concretizado com exuberância o acolhimento legislativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após investigação, compreendemos que a modificação deste dispositivo não cumpre a proteção às progenitoras, lactantes, nascituro e crianças, ferindo assim aos princípios e garantais constitucionais, e por isto é entendida como regressão de direitos, sendo cabível de ser declarada não constitucional.

PALAVRAS CHAVES: Constituição. Direitos. Lei. Reforma. Trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Edição. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF, 1943.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 1988.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012.

REFORMA TRABALHISTA: Avanço ou retrocesso?

FIGUEIRÊDO, Maria Marianny Rodrigues de. (FAFIC)

MORAIS, Rauany Soares de (FAFIC)

MORAES, Éverton (ORIENTADOR)

INTRODUÇÃO

A Consolidação das leis trabalhistas (CLT) promulgada durante o período do Estado Novo (1938-1945), sofreu relevante modificação, no cenário brasileiro atual, através da lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017, cessando uma série de direitos fundamentais inerentes a todos os trabalhadores. Tais como: parcelamento de férias; demissão em comum acordo; diminuição do horário de almoço; negociação do banco de horas; tempo de trabalho na empresa; Submissão de trabalhos insalubres à gestantes; dentre outros.

O presente trabalho, procura de uma forma geral estabelecer uma reflexão sobre a conjuntura atual da reforma trabalhista e seus moldes, no intuito de discutir e se questionar, seria um avanço ou retrocesso?

PROBLEMÁTICA

A reforma trabalhista trazida pela LEI N° 13.467, 13 DE JULHO DE 2017, fere o princípio da proibição ao retrocesso?

OBJETIVO

Analisar o parâmetro da reforma trabalhista com a teoria do princípio da proibição ao retrocesso, verificando suas questões centrais, promovendo pensamento crítico.

METODOLOGIA

Esta pesquisa tem caráter bibliográfico. Escolheu-se fundamentar as discussões com base em estudos que versam sobre o princípio da proibição ao retrocesso contrapondo com a reforma trabalhista, portanto, trazendo conclusões que tal medida fere diretamente este princípio e a Constituição Federal de 1988.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:

O direito trabalhista, é um ramo de direito público, que rege as relações entre empregador e empregados, remetendo a os mesmos deveres e obrigações. A reforma trabalhista, atualmente implantada no Brasil, diverge desses preceitos. Quando analisada a acepção de Direito, perceber-se uma preocupação com a maneira de garantir e reger as relações sociais, conseqüentemente o direito do trabalho, rege essas relações de vínculo empregatício. Mas, com a reforma, a disparidade entre esses dois sujeitos veio se intensificar ainda mais, proporcionando restrições de direitos e aumento de deveres. Maurício Godinho Delgado, ministro do tribunal superior do trabalho (TST), pontua: “Com todo respeito, a reforma retira muitos direitos, mas com uma inteligência, com uma sagacidade sem par”. Conclui com a ideia de que esta lei retoma um poder de vontade própria do empregador.

O princípio da proibição ao retrocesso surgiu com o objetivo de reafirmar a inconstitucionalidade das medidas que contrariassem diretamente os direitos sociais e fundamentais, segundo Miozzo (2010. P.61.) “[...] na medida em que há uma obrigação de concretizar um direito, por exemplo, através da criação de normas infraconstitucionais, exsurge um dever anexo de não tomar medidas retrocessivas que atentem contra as conquistas já atingidas”.

Esses dois elementos fundamentais têm relação estrita com a restrição de direitos, contrariando, até mesmo, o inciso II do art. 3º CF/88, que dita “Garantir o desenvolvimento nacional”, uma vez que é para que o desenvolvimento possa acontecer não podemos restringir direitos, mas sim, efetivá-los de maneira justa e adequada, e o efeito disso já implicaria em qualidade no trabalho na mesma proporção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notório que a medida tomada pelo governo brasileiro não seja a solução, devido a vivenciar uma realidade totalmente distante dessas medidas. É preciso planejamento para o futuro, amadurecimento de ideias e implantações cuidadosas, em razão do Brasil ser um país de desigualdades sociais alarmantes, provocando mudanças drásticas, o agravante pode ser ainda maior. Portanto, além das normas serem controversias aos paradigmas constitucionais, ainda, acentuaria intensamente a disparidade entre as classes sociais.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Reforma. Retrocesso. Direitos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**. 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

JUSBRASIL. **MINISTRO DO TST COMPARA REFORMA TRABALHISTA DE TEMER A “SERVIDÃO VOLUNTÁRIA”**. Disponível em: <

<https://www.brasil247.com/pt/247/brasil/304772/Ministro-do-TST-compara-reforma-trabalhista-de-Temer-a-%E2%80%9Cservid%C3%A3o-volunt%C3%A1ria%E2%80%9D.htm>>. Acesso em: 20 set. 2017.

MIZUTA, Alessandra. **O PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO – UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**. Disponível em:<<http://www.tex.pro.br/home/artigos/261-artigos-mar-2014/6428-o-principio-da-proibicao-do-retrocesso-uma-analise-sob-a-perspectiva-do-supremo-tribunal-federal>> Porto Alegre. 2014. Acesso em: 07 set. 2017.

MENDONÇA, Heloísa. **Reforma trabalhista: seis mudanças que vão afetar sua rotina de trabalho**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/13/politica/1499958789_546835.html> São Paulo. 2017. Acesso em: 15 set. 2017.

RESENDE, Ricardo. Reforma trabalhista: Legislação comparada. 7º ed. 2017.