

Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul



2018

A obra “Integração” é da artista plástica Rosane Bonamigo e foi produzida com a técnica mista sobre tela (tintas óleo e acrílica) em 1997.

Distinguida com menção honrosa em duas exposições realizadas em Portugal, a tela traz referências à espiritualidade e à proteção por meio de símbolos como beija-flores e um triângulo no rosto, moldurados pela predominância das cores amarelo e azul que representam vida e paz. Ao utilizar o contraste dessas duas tonalidades e a presença de linhas circulares, a autora imprimiu movimento, emoção e dinamismo à obra.

Rosane Bonamigo nasceu em Santa Rosa/RS e construiu sua trajetória profissional com ampla dedicação ao mundo das artes, transitando entre a música (estudou piano por 13 anos), a dança (balé), a pintura em tela e artesanatos diversos. Ainda na infância, o amor pela natureza veio de seu contato constante com o rio Uruguai, nas frequentes idas para uma casa de veraneio de seus pais, localizada na divisa com a Argentina.

Aos 17 anos, a família da artista mudou-se para Campo Grande/MS, com o intuito de cultivar a terra. Rosane permaneceu apenas um ano na capital sul-mato-grossense, retornando ao sul do país onde graduou-se em Artes plásticas – Licenciatura Plena pela Universidade Feevale/RS –.

Com 21 anos casa-se e, em 1984, volta a Campo Grande para ganhar sua primeira filha e fixar residência. Foram anos de adaptação e dificuldades, que muito a fizeram evoluir como ser humano.

Em 1986, nasce sua segunda filha, mais uma grande alegria.

A carreira da artista inicia em 1992, com a primeira exposição no Salão de Artes do Círculo Militar, em que se destacou com uma medalha de prata. Por muitos anos, trabalhou como arte educadora em escolas, lecionado técnicas de pintura, desenho e criação, e em cursos de Turismo, ao mesmo tempo em que ministrou assessorias para professores e atuou como jurada de concursos.

Com centenas de exposições no Brasil e algumas em países como Itália, Inglaterra, Espanha, Portugal e França, a inspiração para seus trabalhos vem da própria história de vida e das muitas viagens que lhe permitiram desvendar e vivenciar a cultura de cada local, prevalecendo em suas obras temas relacionados à vida, à espiritualidade, ao amor e aos pássaros.

Comissão Editorial

**Revista do
Ministério Público do Trabalho
do Mato Grosso do Sul**

Campo Grande - MS

COMISSÃO EDITORIAL

Presidente

Simone Beatriz Assis de Rezende
Procuradora do Trabalho

Membros

Leontino Ferreira de Lima Junior
Procurador do Trabalho

Nayara Lima Xavier
Analista de Comunicação Social

Mara Silvia de Almeida Costa
Analista de Apoio Jurídico/Direito

**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região**

**Revista do
Ministério Público do Trabalho
do Mato Grosso do Sul**

Campo Grande – MS
n. 11 - 2018

ISSN 1981-3457

R. do Min. Púb. Trab. do MS	Campo Grande-MS	n.11	p.1-289	2018
-----------------------------	-----------------	------	---------	------

Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul. -- V. 1, n.1 (abr. 2007)-. -- Campo Grande: PRT 24ª, 2007-

V.

Anual

ISSN 1981-3457

1. Direito do Trabalho. 2. Direito Previdenciário.
3. Direito Constitucional. 4. Direito Processual.

CDD 341.6

CDU 349.2

Os artigos publicados são de responsabilidade dos seus autores.

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região
www.prt24.mpt.mp.br

Sede Campo Grande/MS
Rua Pimenta Bueno, 139
Bairro Amambaí
CEP 79005-020
Fone/Fax: (67) 3358-3000

*Procuradoria do Trabalho no
Município de Dourados/MS*
Rua Ediberto Celestino de
Oliveira, 2605
Vila Progresso
CEP 79826-150
Fone/Fax: (67) 3410-4000

*Procuradoria do Trabalho no
Município de Três Lagoas/MS*
Rua Ranulpho Marques Leal,
378 Jd. Angélica
CEP 79611-100
Fone/Fax: (67) 3509-2000

Capa: Integração, da artista plástica Rosane Bonamigo

Ministério Público do Trabalho

Procurador-Geral do Trabalho
Ronaldo Curado Fleury

Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região
Procurador-Chefe da 24ª Região
Leontino Ferreira de Lima Junior

Procurador-Chefe Substituto
Jonas Ratier Moreno

Procuradores
Campo Grande
Celso Henrique Rodrigues Fortes
Cícero Rufino Pereira
Hiran Sebastião Meneghelli Filho
Odracir Juares Hecht
Paulo Douglas Almeida de Moraes
Rosimara Delmoura Caldeira
Simone Beatriz Assis de Rezende

Dourados
Cândice Gabriela Arosio
Jeferson Pereira

Três Lagoas
Cláudia Fernanda Noriler Silva
Priscila Moreto de Paula

SUMÁRIO

Apresentação da presidente da Comissão Editorial. <i>Simone Beatriz Assis de Rezende</i>	10
---------------------------------------------------------------------------------------------------	----

ARTIGOS

Os três níveis do assédio moral no trabalho. <i>Adriane Reis de Araújo</i>	14
-------------------------------------------------------------------------------------	----

' <i>The politics of naming</i> ': gênero, violência e feminicídio nos sistemas de cooperação internacional. <i>Ana Lara Camargo de Castro</i>	35
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

O Ministério Público do Trabalho como articulador de políticas públicas para o combate ao trabalho infantil. <i>Cândice Gabriela Arósio</i>	60
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Aprendizagem profissional e o sistema socioeducativo: a experiência do Rio de Janeiro. <i>Dulce Martini Torzecki</i>	68
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Lei Maria da Penha e violência contra a mulher: uma luta inacabada. <i>Jaceguara Dantas da Silva</i>	83
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Proteção do meio ambiente do trabalho: a reconfiguração teórico-dogmática dos seus fundamentos. <i>Jailda Eulídia da Silva Pinto</i>	105
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Salários e funções compatíveis com a condição do empregado. Da reforma trabalhista versus o direito ao trabalho e emprego da pessoa com deficiência. <i>Maria Aparecida Gugel</i>	147
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Direitos humanos sociais dos refugiados no Brasil.
Paola Flores Serpa e Ynes da Silva Félix.....172

O trabalho indígena no Estado de Mato Grosso do Sul.
Simone Beatriz Assis de Rezende.....191

RELATÓRIO E PORTARIA

Trabalho infanto-juvenil: mito e realidade215

Portaria PGT nº 1220, de 7 de agosto de 2018.
Ministério Público do Trabalho.....275

APRESENTAÇÃO

A Revista n. 11 do Ministério Público do Trabalho foi idealizada com a finalidade não só de fomentar o conhecimento jurídico, mas também de trazer à reflexão, tão amplamente necessária, as questões de gênero. E, diante desse escopo, lançou-se o desafio de compor a Revista unicamente com artigos jurídicos de autoria de operadoras do Direito. E tivemos a grata surpresa da facilidade de conseguir os trabalhos ora apresentados.

O artigo de Adriane Reis de Araújo analisa o assédio moral no trabalho sob a perspectiva de níveis, ou seja, do interpessoal ao assédio moral organizacional, em cotejo com reforma trabalhista de 2017, e demonstrando a violência perpetrada em face do trabalhador.

A violência também é tratada por Ana Lara Camargo de Castro e Jaceguara Dantas da Silva, colegas do Ministério Público do Estado de Mato Grosso do Sul, agora acerca da evolução do conceito “violência contra a mulher baseada no gênero” no sistema da Organização das Nações Unidas (ONU) e também acerca da Lei Maria da Penha.

Sobre a temática “combate ao trabalho infantil” tem-se o artigo de Cândice Gabriela Arósio, que ressalta a importância das políticas públicas e o papel do Ministério Público do Trabalho como seu articulador, e outro de Dulce Martini Torzecki sobre a aprendizagem profissional e o sistema socioeducativo no Rio de Janeiro. Ambos contemplam suas experiências de atuação e de vivência cotidiana com a temática, conteúdo nem sempre disponível nos textos doutrinários.

Para comprovar a diversidade de temas em que se embrenham as mulheres, Jailda Eulídia da Silva Pinto discorre sobre a reconfiguração teórico-dogmática dos fundamentos de proteção do meio ambiente de trabalho e Maria Aparecida Gugel sobre os direitos trabalhistas da pessoa com deficiência, após a reforma trabalhista ocorrida com a Lei n. 13.467/2017, com o olhar de anos de atuação nas áreas correlatas.

Por fim, os dois últimos artigos tratam de dois grupos que sofreram e sofrem violações de seus direitos humanos, quais sejam, os refugiados e a população indígena do Estado de Mato Grosso do Sul, cuja exploração da mão de obra operou desde os primórdios do Brasil Colônia. O primeiro, de autoria conjunta de Paola Flores Serpa e Ynes da Silva Félix, e o segundo da lavra da subscritora da presente apresentação.

Após os artigos, com o fito de divulgar estudos científicos e seus relatórios, incluiu-se o relevante resultado de uma pesquisa realizada por sete mulheres da Delegacia Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul, atual Superintendência Regional do Trabalho, Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho, Superintendência das Políticas de Defesa da Cidadania e Girassolidário/MS. Trata-se de pesquisa de 2002, porém inédita, que revela o universo do adolescente em conflito com a lei e destrói o mito de que “é melhor a criança e o adolescente trabalhar do que roubar”, pois constata que 94% dos adolescentes entrevistados trabalharam quando criança. Vale a pena a leitura.

Outros relatórios igualmente relevantes foram publicados em edições anteriores, quais sejam:

- Impactos do setor sucroalcooleiro na exploração sexual de crianças e adolescentes em Mato Grosso do Sul (Revista n. 04, de 2010);

- Consulta às comunidades indígenas de Mato Grosso do Sul (Revista n. 05 de 2011);

- A realidade dos homens retirados do trabalho escravo um ano depois: o caso das fazendas Bodoquena, Pitangueira e Rosemary no estado de Mato Grosso do Sul (Revista n. 07, de 2013);

- Relatório de pesquisa: escolaridade e emprego formal no mercado de trabalho de Mato Grosso do Sul – 1994-2010 (Revista n. 10, de 2017);

Por fim, o Ministério Público do Trabalho, sempre na vanguarda, instituiu a Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, por intermédio da Portaria n. 1.220, de 07

de agosto de 2018, cuja publicação fecha a presente coletânea na intenção de dar publicidade ao documento para o público externo.

Espera-se que os textos ora apresentados sejam vistos como convites ao diálogo e possam contribuir para a construção de um mundo mais justo, tornando seus leitores mais receptivos às mudanças. Acredita-se que a disponibilização gratuita on-line (<http://www.prt24.mpt.mp.br/informe-se/revista-juridica-mpt-ms>) reforce esses propósitos e se afirme como instrumento útil aos interessados!

Boa leitura!

SIMONE BEATRIZ ASSIS DE REZENDE

Presidente da Comissão Editorial

Artigos ●

OS TRÊS NÍVEIS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Adriane Reis de Araujo¹

SUMÁRIO: I – Introdução; II – A revisão da doutrina diante dos casos apresentados perante as cortes trabalhistas: do assédio moral interpessoal ao assédio moral organizacional; III – O assédio moral estrutural ou institucional. IV – Conclusão.

RESUMO: O presente estudo objetiva discutir a existência de três níveis de assédio moral no trabalho, desde o interpessoal até o estrutural. O assédio moral estrutural se caracteriza pelas decisões e políticas públicas que contribuem para ampliar as desigualdades procedimentais, jurídicas e processuais na relação de trabalho ou ocultar a violência psicológica na gestão empresarial, estimulando a prática do assédio moral dentro das organizações.

RESUMEN: *Este trabajo presenta tres niveles de acoso moral en el trabajo, partiendo del acoso interpersonal hacia el acoso estructural. El acoso moral estructural se caracteriza por las decisiones y políticas públicas que contribuyen a ampliar las desigualdades procedimentales, jurídicas y procesales en la relación de trabajo u ocultar la violencia psicológica en la gestión de la mano de obra, fomentando la práctica del acoso moral en las organizaciones.*

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade; assédio; reforma trabalhista.

¹ Procuradora Regional do Trabalho, doutora em Direito pela Universidade Complutense de Madri.

1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: BREVE REVISÃO HISTÓRICA

Os estudos do assédio moral se iniciaram na década de 60 com os trabalhos do médico sueco Peter-Paul Heinemann sobre o comportamento hostil de um grupo de crianças em relação a outra isolada dentro do ambiente escolar. Ele batizou esse comportamento de “*mobbing*”, tomando como exemplo o comportamento hostil de alguns animais para expulsar eventual intruso de seu grupo. O termo “*mobbing*” vem do verbo inglês “*tomob*”, que significa maltratar, atacar, perseguir, sitiar.

Em 1976, Caroll Brodsky, psiquiatra americano, estudando acidentes de trabalho, estresse psicológico e esgotamento físico, intitulou sua obra com a imagem do trabalhador submetido a essas condições: “*The harassed worker*”, que pode ser traduzido como trabalhador perseguido ou assediado. Para ele, o trabalhador assediado é vítima de ataques repetidos e voluntários de outra pessoa, cuja finalidade é atormentá-lo, miná-lo, provocá-lo².

Em 1984, o psicólogo alemão Heinz Leymann descreveu condutas similares àquelas relatadas por Heinemann dentro do ambiente de trabalho e entre trabalhadores adultos. Para ele, o *mobbing*³ consiste em manobras hostis, frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente à mesma pessoa. A prática abusiva deve ser reiterada no mínimo a cada semana, pelo período mínimo de seis meses e é fruto de um conflito que degenerou. O *mobbing* configura uma grave forma de estresse psicossocial que resulta em danos psicossomáticos e psicológicos. Leymann propositadamente

² HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 81.

³ Segundo Marie-France Hirigoyen, a legislação sueca define *mobbing* como *ações repetidas e repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra empregados de uma maneira ofensiva, e que podem conduzir a seu isolamento do grupo no local de trabalho* (HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.78).

deixa de utilizar a terminologia dos países de língua inglesa (*bullying*), pois para ele esse termo remeteria a situações de violência física⁴. O trabalho desse estudioso focaliza a zona limítrofe em que o estresse causa enfermidades psicossomáticas ou psicológicas.

A denominação “assédio moral” se difunde mundialmente, em 1988, com a obra da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, a qual propôs a seguinte definição:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho⁵.

Em seu estudo, ela analisa o mundo do trabalho sob a ótica individualizada da vítima e de seu sofrimento. Ali descreve o perfil do agressor e da vítima, sem descuidar das características empresariais facilitadoras do assédio moral.

Assédio moral, *mobbing* e *bullying* refletem, grosso modo, a mesma situação. O primeiro pode ser considerado mais abrangente porque admite o problema também de forma singularizada, como um conflito restrito a duas pessoas⁶.

⁴ LEYMAN, Heinz. *Bullying; Whistleblowing. Information about psychoterror in the workplace. In: The mobbing encyclopaedia: Bullying; whistleblowing: the definition of mobbing at workplaces.* Disponível em <<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>>. Acesso em 12.07.2005. As citações em língua estrangeira, em notas de rodapé, serão mantidas na língua original, sem tradução.

⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17. A redação indicada foi proposta pela autora perante os grupos de trabalhos no poder legislativo francês em 2002. O primeiro conceito não incluía a necessidade de repetição e sistematização da conduta abusiva.

⁶ Noa Davenport *distingue mobbing de bullying* porque este último “denotes the one-person acts and not what is more often than not a group behavior, particularly when management becomes involved.” (DAVENPORT, Noa. **Emotional Abuse in the Workplace: A Silent Epidemic?** Disponível em <<http://mobbing-usa.com/resources4.html>>. Acesso em 21.07.2005.

Entretanto, os casos individualizados são raros, contando em geral com a participação de diversos níveis hierárquicos da empresa. Para Marie-France Hirigoyen, *bullying*⁷ é mais amplo que *mobbing*, pois abrange desde chacotas e isolamento até agressões físicas e condutas sexuais⁸. Porém, todas as denominações acima admitem a possibilidade de violência física leve.

Em 29 de junho de 2000, a Comissão Nacional Consultora dos Direitos do Homem, com base em trabalhos realizados dentro do Ministério de Emprego e Solidariedade francês, distingue três formas de assédio moral no trabalho: a) assédio institucional, que faz parte de uma estratégia de gestão de pessoal; b) assédio profissional, apresentado contra um ou mais trabalhadores determinados e destinado a refutar os procedimentos legais de afastamento; e c) assédio individual, praticado com a finalidade gratuita de destruição do outro e de valorização do poder do agressor, seguindo a classificação de Marie-France Hirigoyen como assédio perverso⁹. Destaca-se a identidade das duas primeiras modalidades de assédio, pois coletivas, ainda que os atos abusivos se dirijam tão-somente a um trabalhador, em que reverbera a estratégia de gestão da mão de obra.

As duas figuras coletivas de assédio moral no trabalho descritas no relatório foram acusadas de serem figuras de difícil identificação em face de seu caráter insidioso e da

⁷ [...] "*bullying is defined as a subset of aggressive behaviors involving three criteria: it is intentional harm-doing, involves an imbalance of power between the victim and the bully, and is carried out repeatedly and over time. Three main types are defined: direct physical bullying, verbal bullying, and indirect bullying.*" QUINE, Lyn. *Workplace bullying, psychological distress, and job satisfaction in Junior Doctors*. Disponível em <<http://journals.cambridge.org/bin/bladerunner?30REQEVENT=&REQAUTH=0&500001REQSUB=&REQSTR1=S0963180103121111>>. Acesso em 06.03.2005. P. 91.

⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 80.

⁹ DEBOUT, Michel. **Le harcèlement moral au travail**. Paris: Conseil économique et social, 2001, p. 21.

ausência de clareza da integração do assédio moral às estratégias de gestão de pessoal¹⁰. O questionamento, do meu ponto de vista, revela mais do que gostaria. Em realidade, a dificuldade reside no fato de esses conceitos apontarem o caráter assediador de práticas empresariais de gestão de mão de obra e mecanismos correntes de contradireito na empresa. No presente trabalho, buscar-se-á identificar um outro nível de assédio moral, naquele encobre-se e “permite-se” a adoção das práticas empresariais assediadoras.

2 A REVISÃO DA DOCTRINA DIANTE DOS CASOS APRESENTADOS PERANTE AS CORTES TRABALHISTAS: DO ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A experiência demonstra que a gestão da mão de obra, após definir claramente a hierarquia na empresa e os lugares de cada um, põe em marcha a empresa por dois tipos de medidas ou discursos: pela sedução e pelo medo (*carrot and sticks*). A sedução se dá pelo pagamento de prêmios, abonos, pela concessão de benefícios (viagens, shows, jantares) ou até mesmo pela promoção ou continuidade na empresa. O medo se vale da sombra do desemprego estrutural, atua de forma permanente e atinge a identidade do trabalhador (empregabilidade). Vejamos.

A aplicação de uma sanção disciplinar é apenas uma entre várias ameaças ao trabalhador. Enquanto a sanção disciplinar é eventual e formal, as diversas “punições” assediadoras são diárias e informais: são apelidos, xingamentos, insinuações, hostilidades... e a lista segue. O medo atua pelo questionamento, desqualificação ou não reconhecimento das virtudes profissionais do empregado, pela insegurança quanto ao valor da remuneração a receber, pelo isolamento ou não aceitação no grupo de colegas ou pela chefia, ou seja, atua na

¹⁰ DEBOUT, Michel. **Le harcèlement moral au travail**, p. 22.

identidade do trabalhador e na sua subsistência.

Essa “sanção” diária é a mais eficaz. É ela que, através do medo, condiciona e modela a atitude do trabalhador na empresa.

A revisão dos critérios para a identificação do assédio moral no trabalho nos auxilia a visualizar a prática assediadora. Os critérios utilizados para a identificação do assédio moral no trabalho são: a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima (critério biológico), a periodicidade e durabilidade do ato faltoso (critério temporal), as espécies de condutas abusivas (critério material), a sua finalidade (critério teleológico), o perfil e a intencionalidade do agressor (critério subjetivo).

O critério biológico somente reconhece o assédio quando a vítima desenvolve algum sintoma de estresse ou doença, de natureza psicossomática ou mental causado pela situação hostil a que foi submetida durante a prestação de serviços. Essa exigência condiciona o reconhecimento do assédio moral à subjetividade da vítima e ignora os casos de maior resistência à agressão ou àqueles em que os problemas físicos ou psíquicos transparecem apenas após o término dos atos de violência¹¹. O enfoque biológico ou mental, ademais, abre a via para questionamentos de aspectos privados da vida do empregado como eventuais motores dos distúrbios explicitados, afastando ou minimizando os efeitos da agressão sofrida dentro do ambiente de trabalho. Contudo, esse critério

¹¹ Marie-France descreve vítimas que desenvolvem o quadro psicossomático ou psicológico após o término do assédio moral na obra *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Hádassa Ferreira, por sua vez, defende a mesma linha, afirmando: *Diante disso, independentemente da ocorrência de danos físicos ou psicológicos ao trabalhador, demonstradas as condutas caracterizadoras do assédio moral, ele deverá ser reconhecido e tido por comprovado, seja para o empregado pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho por falta do empregador, seja para pleitear a indenização.* (FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004, p. 128)

pode ser utilizado para verificar a prática assediadora quando em determinado setor a análise do clima organizacional indica uma epidemia de doenças mentais ou alto percentual de absenteísmo entre os trabalhadores. Periodicidade.

O critério temporal se traduz na frequência e periodicidade da conduta abusiva. Heinz Leymann enfatiza esse aspecto e sustenta que a diferença entre conflito e *mobbing* não está focalizada *no que é feito ou como é feito*, mas sim na frequência e *duração* de seja lá o que for feito¹². Esse estudioso, bem como Dieter Zapf¹³, somente reconhece o *mobbing* no caso de a conduta abusiva se repetir semanalmente pelo prazo mínimo de seis meses. Como se observa no conceito adotado por Marie-France Hirigoyen, a repetição e sistematização são importantes na configuração dessa prática abusiva. Esse critério nada mais faz que confirmar a utilização regular do assédio moral dentro da gestão de pessoal, pois o reconhecimento do poder de direção ao empregador não se restringe a ditar ordens quanto ao cumprimento das obrigações contratuais. Sua obrigação também se refere a restaurar a harmonia no ambiente de trabalho para garantir a integridade física, mental e psíquica dos trabalhadores (art. 7º, XXII, CF).

A frequência e a sistematização do assédio revelam omissão e conivência com a prática dentro do ambiente corporativos. A passividade da empresa diante de casos concretos demonstra tolerância com a violência psicológica ou, o que é pior, pode revelar o estímulo da violência psicológica como motor para a produção e disciplina.

O critério teleológico identifica a conduta ilícita com a finalidade do assédio de degradar as condições hu-

¹² *Bullying; Whistleblowing. Information about psychoterror in the workplace. In: The mobbing encyclopaedia: Bullying; whistleblowing: the definition of mobbing at workplaces.* Disponível em <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em 13.06.2005, tradução livre.

¹³ *Workplace bullying (mobbing).* Disponível em <http://www.psychologie.uni-frankfurt.de/Abteil/ABO/forschung/mobbing_e.htm>. Acesso em 13.07.2005.

manas, sociais e materiais do trabalho ou, especificamente, afastar a vítima do local de trabalho. Embora na maioria das situações, o assédio resulte na saída da vítima, seja por meio da dispensa, pedido de demissão, ou ainda pela aposentadoria precoce¹⁴, a exclusão do grupo é medida extrema, voltada a sanear a organização dos trabalhadores menos produtivos (com doença profissional) ou mais onerosos (estáveis, mais reivindicativos ou questionadores).

Na indústria farmacêutica paulista, os subordinados que trabalhavam junto à esteira de produção e sofriam de problemas de saúde, como problemas de coluna, ao retornarem do afastamento por licença médica, eram obrigados a ficar sentados em uma cadeira em frente da linha de produção sem qualquer atividade durante toda a jornada de trabalho¹⁵. Esse estudo revelou a cobrança empresarial em manter um ritmo desumano de produção, sem que os trabalhadores pudessem reclamar da velocidade imposta ou de qualquer distúrbio físico advindo dessa regra. Ao se distanciarem do comando geral, porque discordavam ou não suportavam fisicamente, esses trabalhadores eram expostos em um local visível a todo o conjunto da fábrica, sem qualquer atividade. Certamente a empresa se beneficia duplamente desse procedimento abusivo: 1º) diretamente, pois em curto prazo, retira imediatamente a vítima de qualquer posto de trabalho, expressando aos demais a sua inutilidade para a produção, e, em médio prazo, obtém a sua exclusão da empresa, já que a maioria não suporta essa situação e acaba adoecendo ainda mais ou pedindo demissão; e 2º) indiretamente, com o engajamento de todo o grupo de

¹⁴ Marie-France Hirigoyen relata que 66% dos casos resultam no afastamento do empregado, sendo: 20% despedida por justa causa, 9% demissão negociada, 7% pedido de demissão, 1% pré-aposentadoria e 30% em licença para tratamento de doenças, aposentadoria por invalidez ou desempregadas por incapacidade laboral (HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, p. 120).

¹⁵ (BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**, p. 36).

trabalhadores ao ritmo de trabalho, metas e regras da empresa. O medo nessa hipótese se manifesta como mais uma ferramenta do controle disciplinar:

O medo faz com que excomunguemos o outro, atribuindo a ele sentimentos agressivos, por estarmos em uma posição instável e nos sentirmos ameaçados. É assim que se pode ser induzido a assediar uma pessoa, não pelo que ela é, mas pelo que imaginamos que ela seja¹⁶.

A degradação das condições humanas, sociais e materiais do trabalho não se confunde com a finalidade do assédio. A finalidade básica é instrumental, qual seja a promoção do envolvimento subjetivo dos trabalhadores às regras da administração, pressionando-os à resignação aos parâmetros da empresa e excluindo aqueles com o “perfil inadequado”. A docilização e a padronização do comportamento de todo grupo de trabalho obtidas pela “sanção normalizadora” imputada aos “diferentes” se difundem em todos os níveis da organização por intermédio do exemplo, saneando o espaço empresarial, como percebemos na utilização das premiações jocosas e “prendas” impostas aos trabalhadores menos produtivos.

O critério subjetivo dirige seu foco à pessoa do agressor e em sua intencionalidade destrutiva como os fios condutores para a caracterização do assédio. Esse critério classifica o assédio de acordo com o papel que o assediador ocupa no organograma da empresa. O assédio moral oriundo do superior hierárquico da vítima é denominado assédio vertical descendente. A perseguição praticada pelos próprios colegas de trabalho se identifica como assédio moral horizontal. E o assédio vertical ascendente, mais raro, traduz aquele realizado pelos subordinados contra um superior hierárquico. Essas modalidades em geral se manifestam de forma combinada,

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, p. 45/46.

configurando o assédio moral misto.

O assédio moral, contudo, tem-se mostrado como uma prática difusa no ambiente de trabalho, dirigido a empregados dos mais diversos níveis hierárquicos e praticado nos mais variados sentidos. Em regra, ele é desencadeado pelos discursos e estratégias acolhidos pela empresa em sua gestão do pessoal. Um caso paradigmático de assédio moral horizontal desenvolvido como método de gestão é aquele originado na equipe de trabalho (equipe de base) de uma empresa quando um dos integrantes não apresenta o rendimento necessário à percepção dos prêmios de produtividade pelo grupo. Nos termos da nova organização, as decisões devem ser democráticas de sorte que o problema da queda de produtividade é resolvido dentro do próprio grupo de base, por meio de pressões exercidas pelos demais integrantes. Caso essas pressões resultem infrutíferas, a equipe pode pleitear a retirada daquela pessoa da equipe. Todavia, a necessidade de seguir o ritmo imposto para atingir as metas da produção inviabiliza a solidariedade¹⁷. Portanto, a causa do assédio pode ser encontrada dentro das regras, expressas ou não, da própria organização, muito mais do que no perfil do agressor ou em sua posição hierárquica.

Igual desconfiança repousa no perfil da pessoa do agredido porque esse critério atrai para a própria vítima a responsabilidade pelo assédio sofrido. A literatura especializada reconhece a possibilidade de a vítima ser selecionada sem ne-

¹⁷ O grau de solidariedade foi avaliado pelo questionamento sobre a possibilidade de ajudar a colega de trabalho quando esta apresenta dificuldade em realizar a tarefa e compromete a produtividade da célula. 10% responderam que diminuiriam seu próprio ritmo de trabalho para não sobrecarregar a colega, 77% não diminuí o ritmo e continua a produção para não comprometer a meta de produção da célula, 7% aguarda que a própria colega peça para ser substituída, 1% tenta ajudar e 5% não responderam (SILVA, Leonardo Mello. **Trabalho em grupo e sociabilidade privada**. São Paulo: USP, Curso de Pós-graduação em Sociologia: Ed. 34, 2004, p. 247).

nhum motivo diretamente a ela vinculado, mas simplesmente porque ela foi eleita como “integrador negativo¹⁸” ou o denominado “bode expiatório” em uma situação de crise na empresa. Heinz Leyman descarta veementemente qualquer traço da personalidade da vítima como o propulsor ao assédio e enfatiza a responsabilidade da gerência pelo assédio:

Um local de trabalho é sempre regulado por regras de comportamento. Uma dessas regras reclama cooperação efetiva, controlada pelo supervisor. Conflitos podem sempre surgir, mas, de acordo com estas regras comportamentais, a ordem deve ser restaurada para promover uma produtividade eficiente. [...] Uma vez que o conflito atinja esse estágio de gravidade, não tem sentido culpar a personalidade de alguém por isso. Se o conflito se desenvolver em um processo de mobbing, a responsabilidade recai primeiramente sobre a gerência, seja porque a administração de conflitos não foi trazida para estacar a situação ou porque há uma falha nas políticas organizacionais em tratar as situações de conflito¹⁹.

O critério material centra sua atenção nas condutas abusivas propriamente ditas, com base em sua intensidade ou sua vinculação às várias facetas da relação de trabalho, ou seja, nas condições materiais de trabalho, nas condições sociais de trabalho e na pessoa do trabalhador, abrangendo desde condutas sutis a ostensivas²⁰. A classificação de Marie-

¹⁸ Integrador negativo é aquela pessoa que é eleita a vítima de dois grupos rivais que então deixam suas rivalidades de lado e se unem para agredi-la. Ela serve como um catalizador do conflito.

¹⁹ LEYMAN, Heinz. *Why Does Mobbing Take Place? In: The mobbing encyclopaedia: Bullying; whistleblowing: the definition of mobbing at workplaces.* Disponível em <<http://www.leymann.se/English/frame.html>> Acesso em 13.06.2005, tradução livre).

²⁰ Heinz Leymann desconsidera as condutas sutis, caracterizando-as como uma fase anterior ao *mobbing*, contrariando a maioria dos estudiosos que admite a manifestação do assédio desde os atos sutis até os mais ostensivos como isolamento, avaliações rigorosas, obstrução da atividade por

-France Hirigoyen divide os diversos atos hostis em quatro categorias: 1) **deterioração proposital das condições de trabalho** (como retirar a autonomia da vítima; não lhe transmitir mais informações úteis para a realização das tarefas; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, ...; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores às suas competências; entre outros); 2) **isolamento e recusa de comunicação** (exemplificativamente, a vítima é interrompida sistematicamente; superiores hierárquicos e colegas não dialogam com ela; a comunicação é unicamente por escrito; recusa de qualquer contato com a vítima, até mesmo visual); 3) **atentado contra a dignidade** (como utilizar insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazer gestos de desprezo diante dela como suspiros, olhares desdenhosos, desacreditá-la perante os colegas, superiores e subordinados; espalhar rumores a seu respeito; atribuir-lhe problemas psicológicos); e 4) **violência verbal, física ou sexual** (entre as quais, ameaçá-la com violência física, agredi-la fisicamente ainda que de leve, falar com a vítima aos gritos, invadir sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas)²¹. Aqui também a revisão dos atos hostis demonstra o quanto a gestão de pessoal pode instrumentalizar o assédio, uma vez que são utilizados atos relacionados diretamente à prestação de serviços para humilhar e constranger a vítima: retirar autonomia, as ferramentas de trabalho ou a rede de contatos são exemplos frequentes de atos assediadores. Tratando da realidade brasileira, Margarida

meio da sonegação de informações e equipamentos necessários ou exigência acima ou abaixo da função contratada e condutas de explícita agressão verbal, sexual e física, ainda que leves. LEYMAN, Heinz. *The relationship of mobbing to stress*. In: ***The mobbing encyclopaedia: Bullying; whistleblowing: the definition of mobbing at workplaces***. Disponível em <<http://www.leymann.se/English/11310E.HTM>>. Acesso em 12.07.2005. Tradução livre.

²¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, p. 108/109.

Barreto destaca como procedimentos mais corriqueiramente utilizados: dar instruções confusas ou imprecisas, bloquear o andamento do trabalho, atribuir erros imaginários e ignorar a presença dos trabalhadores²².

As agressões, importa ressaltar, nem sempre são humilhantes ou constrangedoras se tomadas isoladamente, fora de sua contextualização. Valérie Malabat salienta:

Poderão caracterizar atos de assédio as decisões normais nas relações de trabalho, mas que em razão de seu contexto, de suas circunstâncias, de seu modo de execução ou de sua repetição tendam a degenerar as condições de trabalho²³.

Casos concretos demonstram que a prática do assédio moral (constrangimento e humilhação) tem sido ocultada em decisões empresariais de gestão de mão de obra, que isoladamente podem estar em conformidade com a lei, mas que revelam o desrespeito a direitos trabalhistas ou fundamentais.

Com base na revisão dos critérios determinantes do assédio moral no trabalho, constata-se que o assédio moral no trabalho se manifesta de forma coletiva, o qual tem sido denominado pela doutrina e direito brasileiros como assédio moral organizacional. O **“assédio moral organizacional”** é conceituado como o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

²² BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC. 2003.

²³ MALABAT, Valérie. À la recherche du sens du droit penal du harcèlement, In: *Droit Social*, nº 5, mai 2003, p. 496, tradução livre. du harcèlement, In: **Droit Social**, nº 5, mai 2003, p. 496, tradução livre.

O fato de se reconhecer essa prática não significa negar o assédio moral interpessoal, aquele praticado entre duas pessoas, porém reconhecer que o assédio moral no trabalho se manifesta em diversos níveis: interpessoal e organizacional. A vítima, em regra, está submetida a dois tipos de assédio sobrepostos. Se não há o assédio moral organizacional, que conta com a conivência do empregador, não há o assédio interpessoal, pois diante da violência psicológica pressupõe-se a atuação firme do empregador para restabelecer a harmonia em sua equipe de trabalhadores.

Dito isso, não se pode ignorar a existência ou ausência de regras que produzem o assédio em um modelo macro (assédio moral estrutural). O nível macro de assédio moral se manifesta pelo estímulo ou conivência dos órgãos públicos que regulam, fiscalizam e atuam direta ou indiretamente dentro da organização de trabalho com a prática do assédio moral organizacional.

3 O ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL OU INSTITUCIONAL

O assédio moral dentro do ambiente de trabalho, como se demonstrou acima, não expressa meramente um desvio individual de comportamento do agressor, pois geralmente é praticado dentro de um contexto corporativo assediador (assédio moral organizacional). O assédio moral organizacional manifesta o uso instrumental da violência psicológica pela empresa com a finalidade de disciplinar e controlar a mão de obra subordinada, ou seja, como instrumento de exercício de poder. Ele objetiva a promoção do envolvimento subjetivo dos trabalhadores às regras da administração, pressionando-os à resignação aos parâmetros da empresa e excluindo aqueles com o “perfil inadequado”.

Assim como outras formas de violência, que assentam suas raízes em decisões e políticas voltadas a manter o domínio de um grupo sobre outro, é possível identificar deci-

sões políticas e jurídicas que, se não têm como objetivo, têm certamente como resultado o constrangimento e humilhação do trabalhador que questiona e não se conforma com os modelos gerenciais promovidos pela empresa contemporânea. Para explicitar nossa hipótese, contaremos com o auxílio dos conceitos de racismo institucional e culturalismo.

O racismo institucional foi cunhado em 1967, no livro *Poder Negro*, de Hamilton e Carmichael, dois líderes intelectuais do movimento americano Panteras Negras, e é *definido como “a predicação de decisões e de políticas sob considerações de raça com o propósito de subordinar um grupo racial e manter o domínio sobre esse grupo”*²⁴. O racismo nos Estados Unidos da América foi pautado inicialmente nos traços fenotípicos, ou seja, a discriminação se fundava em “comportamentos inadequados” baseados na cor da pele e nos traços fisionômicos e foi construída em conformidade com “estudos científicos”. Posteriormente, esse modelo de racismo foi substituído pelo culturalismo: modelo que diferenciava as pessoas conforme seu comportamento, cujas raízes são encontradas em seu estoque cultural.

O culturalismo passou a ocupar o senso comum para explicar as diferenças sociais e de desenvolvimento no mundo todo, entre países e pessoas. Esse modelo de hierarquia social ocultava seus traços racistas na medida em que o conceito abstrato de “estoque cultural” não revelava de imediato que a cultura valorizada correspondia àquela inspirada na educação acessível ao homem branco. O culturalismo permitiu a perpetuação do racismo, agora cultural. Ele possibilitou reproduzir hierarquias, diferenças e exclusões, configurando uma dimensão não refletida do comportamento social.

Como nos alerta Jessé de Souza:

²⁴ LOPEZ, Laura C. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. In *Interface – Comunic., Saúde, Educ.*, v. 16, n. 40, p. 121-134, jan/mar. 2012. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/icse/2012nahead/aop0412.pdf>>. Acesso em 18.11.2017.

O fato de não as percebermos (as hierarquias) facilita enormemente seu efeito perverso. No caso das mulheres, das quinhentas maiores empresas do mundo, 492 são dirigidas por homens. De algum modo, essa hierarquia perversa está na cabeça também dos que escolhem os CEO das grandes empresas, fazendo com que os homens sejam maioria esmagadora.

Se essa hierarquia moral é invisível para nós, seus efeitos, ao contrário, são muitíssimo visíveis. O mesmo esquema possibilita que o branco se oponha ao negro como superior também pré-reflexivamente. Mesmo as supostas virtudes do negro são ambíguas, posto que o animalizam com a força física e o apetite sexual. O grande problema dessas hierarquias que se tornam invisíveis e pré-reflexivas é sua enorme eficácia para colonizar a mente e o coração também de quem é inferiorizado e oprimido²⁵. O culturalismo permitiu dessa forma a propagação de práticas racistas em todos os espaços sociais, inclusive naqueles incumbidos de promover, fiscalizar e impor a igualdade entre as pessoas.

Estabelecido o marco teórico, passemos à análise de algumas decisões políticas adotadas a partir de 2016 e que culminaram com a reforma trabalhista de 2017. Serão analisadas decisões e políticas de cunho administrativo, jurídico e processual, de modo exemplificativo.

Entre as decisões de natureza administrativa, destaca-se o debilitamento da fiscalização das relações de trabalho por meio do sucateamento material do Ministério do Trabalho e do expressivo déficit no número de Auditores do Trabalho (hoje 30% dos cargos de Auditores do Trabalho es-

²⁵ SOUZA, Jessé. **A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato**. Rio de Janeiro, Leya, 2017, p. 22.

tão vagos). A defasagem, amplamente denunciada por vários anos, é aprofundada em 2016 com a redução abrupta e substancial do orçamento do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho (30% em despesas de custeio e 90% na verba para investimentos) e do Ministério Público do Trabalho (7,5%)²⁶. A insuficiência da fiscalização resulta em que, segundo levantamento no CNJ, 61% das ações judiciais trabalhistas em 2016 estão relacionadas à rescisão de contrato e 19% a pagamento de salários e verbas indenizatórias, ou seja, direitos mínimos assegurados a todo trabalhador.

As políticas ou decisões de natureza jurídica que fomentam o assédio moral no ambiente de trabalho são aquelas que intensificam a assimetria entre o capital e o trabalho e dificultam o acesso a direitos por parte do trabalhador. Elas podem ser de natureza omissiva ou comissiva. Como exemplo de política omissiva, podemos indicar a ausência de norma que exija a participação do sindicato na discussão dos critérios empresariais para definir as metas de produção e a remuneração respectiva ou de normas que limitem o exercício do poder de controle por parte do empregador. Certamente, o silêncio do legislador foi e é responsável pela persistência da prática de assédio moral organizacional relacionado a metas abusivas e excessivas ou a invasão da privacidade de trabalhadores no exercício do poder de controle da mão de obra, fatores que têm gerado um intenso adoecimento de trabalhadores e trabalhadoras.

Exemplos de normas jurídicas assediadoras são as que criam o contrato de trabalho intermitente ou admitem o trabalhador autônomo exclusivo, pois em ambos os casos são afastadas as normas e direitos trabalhistas, como garantia de salário mínimo, direito a férias e repouso semanal remunerado, de maneira arbitrária sem qualquer critério objetivo a

²⁶ Os cortes relativos à Justiça do Trabalho foram questionados pela ANA-MATRA junto ao STF, na ADI 5468, a qual foi julgada improcedente, por maioria de votos.

justificar sua exceção. Outra norma assediadora é aquela que tarifa a indenização por danos morais requerida no marco de um contrato de trabalho. A existência de um contrato de trabalho subordinado não justifica afastar o princípio da reparação integral reconhecido pelo STF na ADPF 130 também para o trabalhador. Tarifar o valor da indenização por danos morais à pessoa que presta um trabalho subordinado configura medida discriminatória e inconstitucional, seja por ofensa ao princípio da isonomia, seja por ofensa aos fundamentos constitucionais da dignidade humana e valorização do trabalho (art. 5º, caput, e art. 1º, III e IV, respectivamente), revela a sobreposição do fator econômico sobre o fator humano. Referidas normas transferem para uma zona cinzenta a natureza da relação jurídica em curso (contrato intermitente e trabalhador autônomo economicamente dependente) ou estabelecem um teto baixo para a indenização de lesões de ordem trabalhista.

Por fim, as normas processuais podem resultar em assédio moral estrutural na medida em que impedem o acesso do trabalhador à Justiça, como é o caso das normas que reduzem o espectro de incidência do direito à gratuidade de Justiça e determinam o pagamento de honorários advocatícios e sucumbenciais ao trabalhador pobre sucumbente no processo trabalhista. Essa alteração legislativa, embora francamente discriminatória (pois é mais rigorosa e gravosa ao demandante pobre da justiça do trabalho do que da justiça comum), foi amplamente divulgada pela mídia brasileira, que agora destaca a condenação de trabalhadores ao pagamento de honorários advocatícios a seus empregadores. Como resultado tem-se a redução drástica das demandas apresentadas na Justiça do Trabalho, caindo em média em 46% em todo o país até maio de 2018, segundo dados do TST.

CONCLUSÃO

Em conclusão, o Direito do Trabalho, antes um oponente ao assédio moral que aos poucos ganhava força no seu

combate, é retirado de seu campo originário de ação para se somar ao poder de opressão do empregador, intensificando a percepção de domínio de uma classe social por outra.

A reforma trabalhista de 2017, ao desequilibrar ainda mais a balança em favor da organização produtiva com evidentes riscos à saúde e à segurança no trabalho, transfere o risco das decisões empresariais a toda a sociedade, que arcará com os custos de eventuais afastamentos e aposentadorias precoces por invalidez, e compromete o exercício da liberdade sindical e do acesso à Justiça.

A violência estrutural ou institucional despe o trabalhador de qualquer possibilidade de resistência e compensação às injustiças sofridas no curso do contrato de trabalho. Sob a pecha de flexibilizar e facilitar as relações de trabalho, as políticas e decisões governamentais invadem todos os espaços sociais e facilitam a reprodução de maneira invisível e reflexa do assédio moral organizacional e interpessoal. O assédio moral estrutural e institucional age, assim, como um nível sobreposto de assédio moral, colonizando a mente e o coração de toda a sociedade e, também, da pessoa trabalhadora.

O assédio moral, assim, não só subsiste, como é reforçado na relação de trabalho com a adesão de um grau mais amplo e agudo de violência. Ao aprofundar o constrangimento e a humilhação da pessoa do trabalhador que pretende a revisão de suas condições de trabalho fora do âmbito de decisão da empresa, as políticas e decisões governamentais, sob o discurso de superação da crise econômica (inoperantes no campo econômico), silenciam o trabalhador ou trabalhadora submetidos a um contrato de trabalho subordinado. Ao obter o seu conformismo ou engajamento subjetivo com as medidas corporativas, essa prática contribui ainda para subnotificação dos casos de assédio moral organizacional e interpessoal.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC. 2003.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad y holocausto*. 5ª edição. Ediciones Sequitur: Madri, 2010.
- _____. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, Gedisa Editorial, 2008.
- BENTHAM, Jeremy. *Obras selectas de Jeremías Bentham*. Tomo IV. Principios de legislación; Panóptico. Buenos Aires, Rodamillans, Librería “El Foro”, 2005.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*, 4ª edição, Petropolis, RJ, Editora Vozes, 1998.
- DAVENPORT, Noa. *Emotional Abuse in the Workplace: A Silent Epidemic?* Disponível em <<http://mobbing-usa.com/resources4.html>>. Acesso em 21.07.2005.
- DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. Em *Revista Produção*, v. 14, n. 3, set/dez 2004.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russell, 2004.
- FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: história da violência nas prisões*. 29ª edição, Petrópolis: Editora Vozes, 2004.
- FREUD, Sigmund. *El malestaren la cultura*, 4ª reimpressão. Madri: Alianza Editorial, 2015.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LEYMANN, Heinz. Bullying; Whistleblowing. Information about psychoterror in the workplace. In: *The mobbing encyclopaedia: Bullying; whistleblowing: the definition of mobbing at workplaces*. Disponível em <<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>>. Acesso em 12.07.2005.
- LOPEZ, Laura C. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. In *Interface – Comunic., Saúde, Educ.*, v. 16, n. 40, p. 121-134, jan/mar. 2012.

MALABAT, Valérie. À la recherche du sens du droit penal du harcèlement, In: *Droit Social*, nº 5, mai 2003.

PADILHA, Valquíria (org.). *Antimanual de gestão. Desconstruindo os discursos do management*. São Paulo: Editora Ideias&Letras, 2015.

SILVA, Leonardo Mello. *Trabalho em grupo e sociabilidade privada*. São Paulo: USP, Curso de Pós-graduação em Sociologia: Ed. 34, 2004.

SOUZA, Jessé. *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato*. Rio de Janeiro, Leya, 2017.

'THE POLITICS OF NAMING': GÊNERO, VIOLÊNCIA E FEMINICÍDIO NOS SISTEMAS DE COOPERAÇÃO INTERNACIONAL

Ana Lara Camargo de Castro¹

"Tis but thy name that is my enemy. Thou art thyself, though not a Montague. What's Montague? it is nor hand, nor foot, Nor arm, nor face, nor any other part Belonging to a man. O, be some other name! What's in a name? That which we call a rose By any other name would smell as sweet. So Romeo would, were he not Romeo call'd, Retain that dear perfection which he owes Without that title. Romeo, doff thy name; And for that name, which is no part of thee, Take all myself²".

William Shakespeare

RESUMO: O presente artigo aborda o histórico da introdução da expressão 'gênero' e a evolução do conceito de 'violência

¹ A autora é Promotora de Justiça do Ministério Público do Estado de Mato Grosso do Sul. Membro Auxiliar do Conselho Nacional do Ministério Público. Especialista em Inteligência de Estado e Segurança Pública com Direitos Humanos pela Fundação Escola do Ministério Público de Minas Gerais. *Master of Laws*, com Honras, em *Criminal Law*, pela *State University of New York*. Coautora dos livros 'Exposição Pornográfica Não Consentida na Internet', 'Stalking e Cyberstalking' e 'Perversão, Pornografia e Sexualidade'.

² JULIETA – "Meu inimigo é apenas o teu nome. Continuarias sendo o que és, se acaso Montecchio tu não fosses. Que é Montecchio? Não será mão, nem pé, nem braço ou rosto, nem parte alguma que pertença ao corpo. Sê outro nome. Que há num simples nome? O que chamamos rosa, sob uma outra designação teria igual perfume. Assim Romeu, se não tivesse o nome de Romeu, conservara a tão preciosa perfeição que dele é sem esse título. Romeu, risca teu nome, e, em troca dele, que não é parte alguma de ti mesmo, fica comigo inteira."

contra a mulher baseada no gênero' dentro do sistema da Organização das Nações Unidas (ONU). E analisa a incorporação das expressões 'femicídio' e 'feminicídio' nos sistemas mundial da Organização das Nações Unidas (ONU) e regional da Organização dos Estados Americanos (OEA).

1 INTRODUÇÃO

A incorporação das expressões 'gênero', 'violência de gênero' e 'feminicídio' nos sistemas de cooperação internacional e proteção aos direitos humanos foi gradativa e se deu a partir de longo processo de *'politics of naming'*, vale dizer, atuação política, ideológica, segundo a qual somente com a denominação de um fenômeno é possível dar significado social a ele. E, nesse sentido, é correto afirmar que os nomes que damos a pessoas, grupos, lugares e acontecimentos nos permitem desenvolver nossas sequências discursivas – sejam narrativas, dissertativas, argumentativas, conversacionais ou instrutivas. Ao nominarmos algo, portanto, podemos apresentar fatos dentro de lógica temporal; expor experiências e transmitir informações; emitir opiniões e refletir acerca de pontos de vista; estabelecer diálogo; ou direcionar e orientar.

Mas 'que há num simples nome?'; 'que é Montecchio?'. Julieta ama a pessoa que é Montecchio, não o nome que o define socialmente. 'Meu inimigo é apenas o teu nome. 'Continuaras sendo o que és, se acaso Montecchio tu não fosses.' Diz ela, na esperança de acreditar que um nome, por si, é convenção insignificante e sem poder. Em contrassenso, ela pede 'sê outro nome'; 'risca teu nome, e, em troca dele, que não é parte alguma de ti mesmo, fica comigo inteira', pois, ela divisa que, uma vez chamado Montecchio, o seu amado tem significado com sujeito social. O paradoxo de Julieta Capuleto ilustra a complexidade do exercício de nominar fenômenos socioculturais – eles existem, independente do nome que se dê a eles, mas antes que sejam nominados não se destacam como objeto preciso de análise e, após nominados, ganham novas

acepções, moldam a realidade e a transformam.

Se Romeu não fosse Montecchio, a problemática não existiria. Se Julieta não soubesse que Romeu era Montecchio, poderia dar outro significado ao sentimento, mas se ele é Montecchio e ela o sabe, não é mais possível ignorar o antagonismo, pois, não é o nome em si, mas a controvérsia social que ele carrega. O nome, portanto, impõe a polêmica e as possibilidades de fazer frente a ela. Se mulheres não morressem simplesmente por serem mulheres, a problemática não existiria. Se nós não soubéssemos que mulheres são discriminadas e violentadas pela sua própria condição, poderíamos não pensar sobre isso. Mas se o sabemos, nominar esse fenômeno é a maneira mais inteligível de divisá-lo, revelá-lo, mitigá-lo e responder adequadamente a ele, ainda que, tal qual para Julieta, essa verdade seja incômoda e dolorosa e, portanto, muitos ainda prefiram negá-la.

2 GÊNERO E VIOLÊNCIA NO SISTEMA ONU

Em 1967, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas editou a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a mulher, estabelecendo que a igualdade entre homens e mulheres deverá constar das respectivas Constituições dos Estados-membros ou ser por eles garantidas em lei. A discriminação, por ser fundamentalmente injusta, é considerada ofensa à dignidade humana e, portanto, contrária aos princípios da Carta das Nações Unidas e à Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O sistema ONU seguiu se aprofundando no debate da desigualdade entre homens e mulheres até que, em 1979, propôs a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), que entrou em vigor em 1981, após a ratificação mínima pré-pactuada, de vinte Estados-partes. Atualmente, a CEDAW já foi ratificada por 186 dos 193 países integrantes do sistema ONU, excetuando-se Estados Unidos, Irã, Somália, Sudão, Nauru, Palau e Tonga. Não

obstante, é a convenção com o maior número de RUDs³ feitas pelos Estados-partes – (a) reservas (implicam em exclusão ou modificação dos efeitos jurídicos de certas disposições do tratado); (b) entendimentos (também chamados de ‘declarações interpretativas’, visam esclarecer o sentido de determinadas provisões do tratado); e (c) declarações (expressam posição relativa a questões levantadas pela própria temática do tratado, e não suas provisões) – o que implica em aplicação limitada, e, por vezes, distorcida, em razão de lei, tradição, religião e cultura locais.

À época da concepção da CEDAW, o foco foi a igualdade, e seu tema fulcral a não discriminação. Ainda não tomavam centralidade na discussão o apartamento sociológico entre os conceitos ‘sexo biológico’ e ‘gênero’, ou os grandes debates sobre violência contra a mulher ‘por ser mulher’. Assim é que a Convenção estabeleceu como discriminatória:

[T]oda a distinção, exclusão ou restrição **baseada no sexo** e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (grifo nosso)

A CEDAW versa variados temas associados à educação, ao trabalho, à saúde, ao casamento e às relações familiares, à vida política e pública, à igualdade perante a lei. Entretanto, a Convenção não enfrenta diretamente a questão da violência contra a mulher, e muito menos da violência de gênero propriamente dita, eis que, conforme dito, a sua edição antecede a fase de intensa discussão desses temas. Com a vigência da CEDAW, os movimentos feministas e de mulheres começaram a questionar se o texto do documento, embora não expressamente abordasse violência, era automaticamen-

³ RUD – acrônimo, em inglês, para ‘reservation’, ‘understanding’ e ‘declaration’.

te aplicável a essa temática, cuja vedação seria presumida pela *mens legis* e pela *mens legislatoris*.

Em 1992, para aclarar o sentido da CEDAW, foi editada a seminal Recomendação Geral 19, do Comitê de Monitoramento da Convenção, na qual se amplia a definição de discriminação contida no artigo 1º da CEDAW para, então, aclarar que o conceito contempla, implicitamente, a proteção contra violência, e para introduzir a então novel expressão ‘gênero’ – diga-se: a dimensão sociopolítica do sexo biológico:

A Convenção em seu artigo 1º define discriminação contra a mulher. A definição de discriminação inclui **violência baseada no gênero**, ou seja, violência dirigida contra uma mulher por ser mulher, ou que afete desproporcionalmente as mulheres. Incluem-se atos que inflijam mal ou sofrimento físico, mental ou sexual, ameaças da prática de tais atos, coerção e outras privações de liberdade. (grifo nosso) (tradução nossa)

O artigo 6º da referida Recomendação esclarece que a violência baseada no gênero pode violar provisões específicas da CEDAW, independente de tais provisões expressamente mencionarem violência. E a Recomendação enfrenta também a questão dos estereótipos, ou seja, das percepções generalizadas sobre os sexos e seus comportamentos tidos como ideais, que acarretam e perpetuam a violência.

As atitudes tradicionais, segundo as quais se considera a mulher como subordinada ou se lhe atribuem papéis estereotipados, perpetuam a difusão de práticas que implicam violência ou coerção, como a violência e os maus-tratos na família, os casamentos forçados, as mortes pelo sistema de dotes, os ataques com ácido e a circuncisão feminina. Tais preconceitos e práticas podem levar à justificação da violência contra a mulher, como forma de proteção ou dominação. O efeito dessa violência sobre sua integridade física e mental é privá-la do gozo efetivo, do exercício e, ainda, do

conhecimento de seus direitos humanos e liberdades fundamentais. (grifo nosso) (tradução nossa)

A Recomendação Geral 19 é também precursora no estabelecimento do conceito internacional de *due diligence* no que se refere à proteção dos direitos humanos das mulheres. Passa a restar claro que os Estados-partes, signatários da Convenção, além da própria obrigação de não violação, podem ser responsabilizados por atos de particulares, quando deixarem de agir com a devida diligência na prevenção, investigação, punição e compensação da violência sofrida.

Ao final de 1993, a fim de suprir a omissão da CEDAW quanto à questão da violência, e incorporar os esclarecimentos trazidos pela Recomendação Geral 19 em contexto de maior expressividade, a Assembleia Geral da ONU editou a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, tornando clara a opção pela adoção de política que admite 'sexo biológico' x 'gênero' – esse último percebido como a construção social da feminilidade e da masculinidade, com toda sua carga histórica, política e cultural. Gênero, na lição de Scott (1986), é visto como campo primário por meio do qual o poder é articulado. E, sendo assim, reconhece:

Que a **violência** contra as mulheres constitui **manifestação de relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres**, as quais conduziram ao domínio e à discriminação das mulheres por parte dos homens e impediram o pleno progresso das mulheres; e que a violência contra as mulheres **constitui um dos mecanismos sociais fundamentais por meio do qual as mulheres são forçadas a assumir posição de subordinação em relação aos homens**. (grifo nosso) (tradução nossa)

A Declaração esclarece que 'violência contra as mulheres' significa 'qualquer ato de violência baseado no gênero' e conceitua três categorias de violências físicas, sexuais ou psicológicas: (a) ocorridas na família; (b) praticadas na comu-

nidade em geral; e (c) toleradas pelo Estado, reforçando, assim, o standard internacional de *due diligence*.

Em Pequim, 1995, seguindo o caminho inaugurado pela Recomendação Geral 19 e pela Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, houve ampliação do foco na igualdade de tratamento pela lei e de oportunidades para gozo dos direitos, estabelecido em Nairóbi, em 1985. Dessa forma, a ideia de não discriminação contra a mulher é complementada pelo reconhecimento da necessidade da adoção de perspectiva de gênero em quaisquer políticas e programas.

Passados anos de vigência da CEDAW, os relatórios de monitoramento dos Estados-partes e os *shadowreports* das organizações não-governamentais indicavam enorme dificuldade de adesão e *enforcement* dos termos da Convenção, o que motivou a concepção, em 1999, do protocolo facultativo, a partir do qual os Estados-partes dele signatários admitem a competência do Comitê CEDAW para receber e apreciar reclamações individuais ou de grupos acerca de violações dos termos da Convenção, desde que exauridos os remédios domésticos ou eles se revelarem inefetivos.

Foi somente em 2010, com a edição da Recomendação Geral 28, do Comitê CEDAW, que apareceu, no sistema ONU, a conceituação da expressão 'gênero', não obstante a essa altura o termo já estivesse completamente incorporado à práxis internacional. Não se falava mais em simples 'violência contra a mulher', mas, sim, em 'violência de gênero', vale dizer, aquela que incorpora as diferenças socialmente percebidas e vividas entre homens e mulheres, compreendendo a persistência do sistema sociocultural de patriarcado, que sustenta a superioridade e a dominação masculina, bem como a prevalência da percepção falocêntrica de mundo. Diz a Recomendação:

O termo 'sexo' refere-se, aqui, às diferenças biológicas entre o homem e a mulher. O termo '**gênero**' refere-se às **identidades, papéis e atributos – construídos socialmente – da mulher e do homem,**

e ao significado sociocultural que a sociedade atribui a essas diferenças biológicas, o que resulta em relações hierárquicas entre homens e mulheres e na distribuição de faculdades e direitos a favor do homem, e em detrimento da mulher. Os lugares ocupados pela mulher e pelo homem na sociedade dependem de fatores políticos, econômicos, culturais, sociais, religiosos, ideológicos e ambientais que a cultura, a sociedade e a comunidade podem mudar. (grifo nosso) (tradução nossa)

Importa lembrar que a CEDAW, em si, não traz em seu bojo essas concepções de ‘violência’ ou ‘gênero’ e, durante muito tempo, houve debate acerca da extensão do caráter cogente desses temas, eis que não tratados diretamente no corpo da Convenção e, sim, em Recomendações e Declarações, que compõem arcabouço de *soft law* no Direito Internacional. Portanto, embora tenham força persuasiva, não impõem obrigação direta aos Estados-partes. Entretanto, a novel Recomendação Geral 35, do Comitê CEDAW, editada em julho de 2017, altera o panorama ao trazer importantes inovações nessa seara. Essa Recomendação atualizou formalmente o conteúdo da histórica Recomendação Geral 19, a qual, conforme já exposto, introduziu no sistema ONU o tema ‘violência’ e a expressão ‘gênero’. Entre as mais importantes inovações está o reconhecimento de que a proibição da ‘violência contra mulher baseada no gênero’ evoluiu para se transformar em norma consuetudinária internacional. E isso porque – muito embora não exista previsão expressa na Convenção – os Estados-partes adotaram essa prática como se convencionada fosse.

A adoção de práticas internacionalmente aceitas como norma cogente decorre do Direito Internacional Público. O costume internacional está definido no artigo 38 (b) do Estatuto da Corte Internacional de Justiça (Corte de Haia) como: ‘prova de uma prática aceita como sendo o direito’. A solidificação do costume internacional exige dois elementos: o material e o subjetivo. O material consiste na reiteração da prática, e o

subjetivo (ou psicológico), consiste na *opinio juris* (ou *opinio necessitatis*), ou seja, a convicção de que se deve adotar tal prática por se tratar de medida de necessidade, justiça e correção – em outras palavras, por constituir o bom direito (REZEK, 2000). Apesar de não haver previsão de lapso temporal específico para se saber após quanto tempo uma prática passa a ter status de norma consuetudinária, ela tem que ser continuada e de caráter uniforme. As práticas reiteradas podem ser de Estados-partes, organizações internacionais e, inclusive, de Estados que, embora não sejam signatários da Convenção pertinente à temática, como é o caso dos Estados Unidos em relação à CEDAW, mas que, internamente, editem leis, adotem políticas e construam jurisprudência alinhada ao espírito do costume, vide o *Violence Against Women Act* (VAWA), em vigor desde 1994. Devido a maior clareza de conteúdo e segurança de consensualidade, há tendência de positivação no Direito Internacional, mas, tecnicamente, não há hierarquia entre norma positivada em tratados e norma consuetudinária.

A Recomendação Geral 35 traz, ainda, outras contribuições paradigmáticas. A mudança da própria terminologia '*violence against women*' ('violência contra a mulher') para '*gender-based violence against women*' ('violência contra a mulher baseada no gênero'). A indicação de que reservas, entendimentos e declarações referentes aos artigos 2º e 16 da CEDAW são incompatíveis com o objeto e o propósito da Convenção e, portanto, devem ser inadmitidas. A ampliação do foco para englobar a problemática do enfrentamento das normas sociais de masculinidade, propondo, inclusive, educação em todos os níveis de currículo escolar de aprendizado de 'masculinidades não violentas'. Ademais, a Recomendação vale-se da expressão 'ideologia' – utilizada no Brasil de forma tão distorcida – para se referir à ideologia do direito de posse e dos privilégios do homem sobre a mulher. Outrossim, ela introduz a questão da violência de gênero intermediada pela tecnologia e abre as portas para ampla e inédita discussão sobre crimes cibernéticos.

3 FEMICÍDIO E FEMINICÍDIO NOS SISTEMAS ONU E OEA

A expressão ‘*femicide*’ aparece registrada na escrita, por primeira vez, no livro *A satirical view of London at the commencement of the nineteenth century*, de 1801, em trecho no qual o autor se referia à perda das reputações de jovens virgens, seduzidas por homens mais velhos, que agiam confiantes na respeitabilidade da sua posição social e fortuna. Para o escritor John Corry, esse tipo de delinquência – de um monstro que trai uma virgem crédula e a confia à infâmia – poderia ser denominado *femicide*, por ser seu autor, em realidade, um assassino impiedoso⁴.

O termo ‘*femicide*’ aparece também, em 1827, na história *The confessions of an unexecuted femicide*, escrita por Robert (William) Macnish, declarada não ficção, e publicada como decorrência do testamento de William M. Esq., do Condado de Stirling, Escócia, narrando, postumamente, a sedução e a morte de Mary Elliston, a quem ele teria jurado casamento, abandonado e, depois, esfaqueado, grávida, e arremessado de um precipício, a fim de se casar com uma mulher rica⁵.

Essa utilização esparsa do termo ‘*femicide*’ demonstra que a ideia de uma morte violenta com través específico relacionado ao sexo feminino está presente há muito tempo no meio social. Mas é somente a partir de 1976 que a expressão passa a ser, definitivamente, incorporada em contexto político, com a manifestação da socióloga Diana Russell, no Primeiro

⁴ “*This species of delinquency may be denominated femicide; for the monster who betrays a credulous virgin, and consigns her to infamy, is in reality a most relentless murderer!*”

⁵ “*I drew slowly the dagger from my pocket, and – my spirit shudders while I relate it – stabbed her in the back ! A shriek and she fell to the earth. – ‘Oh ! do not destroy me ! William, William, that was a cruel stroke. Spare me; do not kill me, do not kill my poor unborn babe !’ She clung to my knees, but I spurned her away, and she again fell exhausted. There was no time to be lost. I laid violent hands upon her, and pitched her over the rock. I heard her rustling among the branches which opposed a feeble resistance to her fall, and the a dash among the waters, and a feeble cry; and all was silent.*”

Tribunal Internacional de Crimes contra as Mulheres:

Nós devemos compreender que muitos homicídios são, em verdade, femicídios. Nós devemos reconhecer a política sexual do homicídio. Da queima de bruxas no passado, ao mais recente disseminado costume de infanticídio feminino em muitas sociedades, às mortes de mulheres em nome da 'honra', nós reconhecemos que femicídios têm acontecido há muito tempo. Mas como envolvem apenas mulheres, não havia nome antes que o termo femicídio fosse cunhado⁶. (tradução nossa)

Em 1992, no livro *The politics of woman killing*, Russell e Radford conceituaram 'femicide' como o 'assassinato misógino de mulheres por homens' (*'the misogynist killing of women by men'*). Em 2001, no livro *Femicide in global perspective*, Russell alterou o conceito para afirmá-lo 'o assassinato de pessoa do sexo feminino por pessoa do sexo masculino em razão do sexo feminino' (*'the killing of females by males because they are female'*). A perspectiva de 'misoginia', no sentido de ódio, foi ampliada para 'sexismo' para acolher situações em que não apenas ódio, mas também sentimentos de posse, propriedade, superioridade e prazer sádico (perversão) estivessem contemplados. Ademais, Russell abre mão da palavra 'women' e opta por 'female' para contemplar meninas, e não apenas mulheres adultas.

Os termos comumente utilizados, em inglês, para se referir a 'femicide' são 'killing' ou 'murder' em razão da condição de mulher ou do gênero. O primeiro traduzido como 'assassinato' ou 'matança'. E o segundo equivalente a 'homicídio intencional/doloso'. Em português, e também em espanhol, é usual a tradução desses termos como 'morte violenta' (*'muer-*

⁶ "We must realize that a lot of homicide is in fact femicide. We must recognize the sexual politics of murder. From the burning of witches in the past, to the more recent widespread custom of female infanticide in many societies, to the killing of women for "honor," we realize that femicide has been going on a long time. But since it involves mere females, there was no name for it before the term femicide was coined".

te violenta'), eis que os estudos sobre feminicídios/femicídios englobam tanto as mortes diretas decorrentes de violência doméstica e familiar, misoginia, discriminação e sexismo; quanto as indiretas resultantes de abortos clandestinos, mutilação genital, privação de alimentos, maus-tratos, associação ou organização criminosa, tráfico de seres humanos e drogas, etc.

Na América Latina, o termo '*femicide*', que equivale a 'femicídio', foi ressignificado por Lagarde (2008), para incorporar o viés político de tolerância, ineficiência e negligência do Estado, vale dizer, a falta da devida diligência, e para tanto ela optou por novo neologismo, o termo '*feminicidio*' (sem o acento em espanhol):

Há condições propícias ao feminicídio quando o Estado (ou algumas de suas instituições) não dá garantias suficientes a meninas e mulheres, e não cria condições de segurança para suas vidas na comunidade, em suas casas, nos espaços de trabalho ou de lazer. Mais ainda, quando as autoridades não realizam com eficiência suas funções. Quando o Estado é parte estrutural do problema por seu signo patriarcal e pela preservação de tal ordem, o feminicídio é um crime de Estado⁷. (tradução nossa)

Portanto, no contexto latino-americano, são consideradas as seguintes peculiaridades regionais: (a) a má vontade estatal que gera respostas insensíveis, discriminatórias ou insuficientes; (b) a cultura geral da impunidade, com ineficiência particular em relação a vítimas mulheres; (c) a persistente sociocultura do patriarcado; e (d) o arraigado culto ao machismo.

⁷ *"Hay condiciones para el feminicidio cuando el Estado (o algunas de sus instituciones) no da las suficientes garantías a las niñas y las mujeres y no crea condiciones de seguridad que garanticen sus vidas en la comunidad, en la casa, ni en los espacios de trabajo de tránsito o de esparcimiento. Más aún, cuando las autoridades no realizan con eficiencia sus funciones. Cuando el estado es parte estructural del problema por su signo patriarcal y por su preservación de dicho orden, el feminicidio es un crimen de Estado".*

No sistema ONU, o termo *'feminicide'* (tradução para o inglês do espanhol *'feminicidio'*) aparece pela primeira vez no artigo de Patricia Pessar para o Encontro sobre Migração Internacional e Desenvolvimento na América Latina e o Caribe, em 2005⁸. Em 2006, *'feminicide'* (tradução para o inglês do espanhol *'feminicidio'*) aparece nas estatísticas do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM)⁹. Em 2008, com a publicação do relatório da *Special Rapporteur Yakin Ertürk*¹⁰, a terminologia *'femicide'* (original do inglês) foi incorporada como a forma mais grave de violência contra a mulher, iniciando-se, desde então, as consequentes políticas de conceituação, classificação e elaboração de estatísticas oficiais.

Contudo, somente em maio de 2012, com a apresentação do Relatório da *Special Rapporteur Rashida Manjoo*, que o termo *'femicide'* foi mais propriamente agregado à cultura do sistema ONU, muito embora já estivesse presente no sistema OEA, devido às particularidades da América Latina, como se verá adiante. No relatório, Manjoo versa sobre *'mortes violentas de mulheres em razão do gênero'* (*gender-related killings of*

⁸ *"In speaking about women and export-oriented manufacturing, I would be remiss were I to neglect to mention the growing incidents of feminicide within such nations as Mexico and Guatemala and along international borders. These murders have followed the establishment of neoliberal policies, heightened female labor force participation and male under-and- unemployment, and the tolerance of violence against women by certain Latin American governments (Wright, 2001; 1997). It is imperative that advocates of women's, workers', and migrants' rights join forces to ensure that feminicides are no longer tolerated by governments and are eradicated from women's lives."*

⁹ *"This resulted in funds for a diagnosis on the administration of justice regarding VAW and the prevalent impunity in cases of violation of women's rights, to be carried out in 2006, by INEGI, with the active participation and technical assistance of UNIFEM. This initiative was promoted by the Feminicide Commission of the Deputies Chamber and the National Public Prosecutor against VAW. The indicators produced by this research, served as input for the initiative of the General Law on the Access of Women to a Life without Violence (including the crime of Feminicide), elaborated by the Commission on Feminicide."*

¹⁰ 2. *"Femicide indicator*

women’) como a forma extrema de manifestação da violência contra a mulher, esclarecendo que ‘femicide’, ‘feminicide’, ‘honour killings’ e ‘crimes of passion’ são termos que têm sido usados para se referir a esse tipo de assassinato. E, na sequência, apresenta a evolução conceitual da terminologia. Ela inclui na categoria ‘gender-related killings of women’ as mortes violentas diretas por parceiro íntimo; por acusação de feitiçaria ou bruxaria; por disputas de dote; na defesa da honra familiar; em situações de conflito armado; e em razão de identidade de gênero, orientação sexual, ou etnia. As indiretas em contexto de abortos clandestinos, mortalidade materna, tráfico de pessoas, tráfico de drogas, crime organizado, negligência, maus-tratos. E as perpetradas ou toleradas pelo Estado. E embora Manjoo não defenda, diretamente, a adoção de ‘femicide’ ou ‘feminicide’, mantendo sempre a expressão ‘gender-related killings of women’, em suas conclusões ela deixa clara a necessidade de sistematização terminológica, ao apontar que a baixa qualidade dos dados disponíveis é uma das principais barreiras para investigação desses crimes, e isso se dá também em razão das diferentes abordagens, definições, classificações e conceituações de ‘femicide’.

64. *The gravest form of violence against women is murder, which is not captured by prevalence methodology. Homicide data are among the most accurate of criminal justice statistics, though in many countries there are no reliable official statistics. There are a number of forms of murder of women - femicide - that fit the definition in the Secretary-General's study: murder in the context of intimate partner violence; sexual murder; killings of prostitutes; killings in the name of honour; female infanticide; and dowry deaths. A second proposed international indicator is to create a femicide index, and would require sex disaggregating current homicide data, alongside developing coding for "sex-based" categories.*

65. *While some initial investment will be needed to develop and apply the new categories, this can rapidly become a routine process providing significant purchase on not only transnational patterns but also local variations. Challenges which will require more thought involve the extent of unidentified maternal deaths and suicides which are attributable to violence against women, and whether the "missing women", falling sex ratios, constitute a form of violence against women.*

66. *The second outcome indicator is the trend in female deaths due to femicide (using a national femicide index)."*

Em novembro de 2012, aconteceu em Viena o ‘Simpósio sobre Femicídio – a morte violenta de uma mulher porque ela é uma mulher’ (*Symposium on femicide – The killing of a woman because... She is a woman*). Organizado pelo Conselho Acadêmico do Sistema das Nações Unidas (ACUNS), pela organização suíça *Small Arms Survey*, pelo *Federal Ministry for European and International Affairs*, e pelo *NGO Committee on the Status of Women*, Vienna, o simpósio resultou na Declaração de Viena sobre Femicídio (*Vienna Declaration on Femicide*). Na Declaração, os participantes reconhecem que femicide é a morte violenta de mulheres e meninas em razão do seu gênero (*the killing of women and girls because of their gender*) e sugerem diversas providências aos Estados-partes e ao próprio sistema ONU.

O sistema das Nações Unidas, ainda em 2012, adotou formalmente a expressão ‘*femicide*’ na publicação denominada ‘Entendendo e abordando violência contra a mulher’ (*Understanding and addressing violence against women*), da Organização Mundial de Saúde (WHO) e da Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS). Para fins desse documento, ‘*femicide*’ foi entendido como o ‘homicídio intencional de mulheres porque elas são mulheres’ (*intentional murder of women because they are women*).

E, finalmente, em 2014, a ONU Mulheres publicou o ‘Modelo de protocolo latino-americano de investigação das mortes violentas de mulheres por razões de gênero (femicídio/feminicídio)’, no qual as diferenças conceituais entre ‘*femicide*’ (‘femicídio’) e ‘*feminicide*’ (‘feminicídio’) são apresentadas. Mas, em conclusão, o documento sustenta que, apesar disso, os termos se referem, indiscriminadamente, à ‘morte violenta de mulheres por razões de gênero’ e, portanto, para efeito do protocolo, ‘femicídio’ deve ser entendido como ‘a morte violenta de mulheres por razões de gênero, quer ocorra dentro da família, unidade doméstica, quer ocorra em qualquer outra relação interpessoal, na comunidade, por parte de qualquer pes-

soa; quer seja perpetrada ou tolerada pelo Estado e seus agentes, por ação ou omissão'. Como se sabe, a partir do referido protocolo, no Brasil, em 2015, foram editadas, pela ONU Mulheres e pela então Secretaria de Políticas para Mulheres, as 'Diretrizes Nacionais Feminicídio. Investigar, processar e julgar com perspectiva de gênero as mortes violentas de mulheres'.

No âmbito regional da Organização dos Estados Americanos, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, chamada 'Convenção Belém do Pará', editada em 1994, já nasceu sob a era da 'violência de gênero', de modo que na sua redação não há dúvida quanto ao seu propósito.

Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por **violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero**, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. (grifo nosso)

De igual sorte, a Convenção é muito clara quanto ao standard de *due diligence* a ser adotado pelos Estados-partes, eis que ao conceituar violência engloba tanto a perpetrada quanto a tolerada pelo Estado:

- a. ocorrida **no âmbito da família ou unidade doméstica** ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;
- b. **ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa**, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e
- c. **perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes**, onde quer que ocorra. (grifo nosso)

Em consequência, os Estados podem ser responsa-

bilizados por violação aos direitos humanos seja por: (a) ação – atos estatais ou de seus agentes; (b) aquiescência – consentimento tácito estatal ou de seus agentes; ou (c) omissão – inércia ou negligência estatal ou de seus agentes. Em relação à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (San José, Costa Rica, 1969), além da adesão ao instrumento, os Estados-partes aceitam (ou não) a jurisdição contenciosa da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH)¹¹, e os que não se submetem a ela, ainda assim, podem estar sujeitos ao sistema subsidiário de medidas sancionatórias pela Assembleia Geral. O sistema OEA dispensa protocolo facultativo para autorizar o peticionamento individual ou por meio de organizações à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, de modo que, no caso da temática da violência contra as mulheres, tendo ratificado a ‘Convenção Belém do Pará’, o Estado-parte já o está, automaticamente, admitindo. Somente os Estados-partes e a Comissão podem submeter casos à Corte IDH.

Foi no âmbito do sistema regional da OEA que se instalou mais cedo o debate acerca do feminicídio, exatamente na Jurisprudência da Corte IDH. Em março de 2002, três petições contra o México foram apresentadas perante a Comis-

¹¹ Os 35 Estados membros da OEA são: Antiga e Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belize, Bolívia, Brasil, Canadá, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Equador, El Salvador, Estados Unidos, Granada, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Saint Kitts e Nevis, Santa Lúcia, São Vicente e Granadinas, Suriname, Trinidad e Tobago, Uruguai e Venezuela.

Os Estados que ratificaram a Convenção Americana são: Argentina, Barbados, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Dominica, Equador, El Salvador, Grenada, Guatemala, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Suriname, Trinidad e Togo, Uruguai e Venezuela.

Os Estados que reconhecem a competência contenciosa da Corte são: Argentina, Barbados, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Suriname, Uruguai e Venezuela.

são Interamericana, relativas aos desaparecimentos e mortes de Claudia Ivette González, Laura Berenice Ramos e Esmeralda Herrera Monreal. Todas subscritas pelas mães das vítimas e pela organização não governamental *Red Ciudadana de No Violencia y por La Dignidad Humana*. Em janeiro de 2007, foi determinada a tramitação conjunta dos casos em razão de terem ocorrido na mesma localidade, com idêntico marco cronológico e terem sido investigados de maneira conjunta pelo Estado que, ao encontrar os corpos das três vítimas, em 6 de novembro de 2001, em um terreno conhecido como '*campo algodoneiro*', na esquina das ruas *Paseo da la Victoria e Ejército Nacional*, em Ciudad Juárez, Chihuahua, deu o nome do local à investigação. No dia seguinte, mais cinco corpos foram achados ali. Em novembro de 2007, o caso foi referenciado pela Comissão à Corte IDH para que fosse estabelecida a responsabilidade do Estado mexicano por violação às suas obrigações internacionais relativas à Convenção Americana de Direitos Humanos e à Convenção Belém do Pará.

O caso ganhou repercussão também em razão da particular atenção das agências internacionais e organizações não governamentais quanto à grave situação de violência contra as mulheres em Ciudad Juárez, documentada desde 1993. Mortes brutais de jovens, entre 15 e 25 anos, usualmente estudantes, vendedoras ou funcionárias de maquiladoras (empresas que realizam manufatura parcial – transformação, elaboração ou reparo – encaixe ou empacotamento de mercadorias destinadas à exportação, sem que sejam as fabricantes originais). Durante a visita da Comissão Interamericana, em fevereiro de 2002, as autoridades locais informaram a ocorrência de 268 assassinatos de meninas e mulheres entre 1993 e 2002, e a existência de 250 apurações de desaparecimentos pendentes de solução. O caso '*campo algodoneiro*' acendeu o debate, no México, sobre as mortes violentas de mulheres e a necessidade de nominar esse fenômeno para enfrentá-lo.

Foi exatamente no início dos anos 2000, que a an-

tropóloga mexicana Marcela Lagarde, renovou o termo *'femicide'*, de Russell, para *'feminicidio'*, a fim de incluir a particular convivência e inação do Estado. Em 2003, como Deputada Federal, ela propôs a criação da *Comisión Especial para Conocer y Dar Seguimiento a las Investigaciones sobre los Feminicidios en la República Mexicana y la Procuración de Justicia Vinculada*. E, em 2004, o seu conceito de *'feminicidio'* apareceu, em uma primeira versão, no texto *¿Fin al feminicidio?*, redigido para a Comissão. A Comissão foi responsável pela realização do Diagnóstico sobre *violencia feminicida en todo el país* que, pioneiramente, investigou o fenômeno a partir de informações oficiais entre os anos 1999 e 2006 (LAGARDE, 2008).

Em agosto de 2008, a comissão de peritos do mecanismo de acompanhamento da 'Convenção Belém do Pará' (CEVI/MESECVI), publicou a 'Declaração sobre o feminicídio', conceituando-o como 'a morte violenta de mulheres por razões de gênero, seja ela cometida na família, unidade doméstica ou em qualquer outra relação interpessoal, ou na comunidade, por qualquer pessoa, seja ela cometida ou tolerada pelo Estado e seus agentes, por ação ou omissão'.

Afinal, em novembro de 2009, a Corte IDH apreciou o 'Caso González y otras (*'Campo Algodonero'*) vs. Mexico' ou 'Case of González et al (*'Cotton Field'*) vs. Mexico'. *Leading case* da temática da morte de mulheres por razões de gênero. A Corte utilizou-se da expressão *'feminicidio'* na versão do julgado em espanhol e *'femicide'* na versão do julgado em inglês:

143. *In light of the preceding paragraphs, in the instant case the Court will use the expression 'gender-based murders of women,' also known as femicide.*

143. *En el presente caso, la Corte, a la luz de lo indicado en los párrafos anteriores, utilizará la expresión 'homicidio de mujer por razones de género', también conocido como feminicidio.*

A Corte IDH reconheceu *'femicide'* ou *'feminicidio'* como 'homicídio de mulher por razões de gênero', todavia, não

foi além para reconhecer o caráter político de descaso estatal pretendido para diferenciar o termo em inglês do termo em espanhol, muito embora tenha, sim, responsabilizado o México pela falta de *due diligence*. Foi também a partir desse caso que se estabeleceu, concretamente, a ideia de diretrizes para investigações de mortes violentas de mulheres, eis que a Corte expressamente determinou ao Estado que incluísse a perspectiva de gênero nas suas investigações, que devem ser realizadas conforme protocolos e manuais que se alinhem ao teor da decisão, e por profissionais capacitados na temática.

Mais adiante, em 2014, ao apreciar o ‘Caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala’, a Corte IDH aclarou que utilizaria, no julgado em questão, ‘homicídio de mulher por razão de gênero’ para fazer referência a ‘feminicídio’ ou ‘femicídio’, valendo-se de ambos os termos, tanto para a versão em espanhol (*‘feminicidio’* e *‘femicidio’*) quanto para a em inglês (*‘feminicide’* ou *‘femicide’*).

E, em 2015, no julgamento do ‘Caso Velasques Paiz y otros vs. Guatemala’, a Corte IDH reafirmou a conceituação de ‘Veliz Franco y otros vs. Guatemala’, tratando, portanto, ‘feminicídio’ e ‘femicídio’ como sinônimos de ‘homicídio de mulher por razão de gênero’. Acrescendo, porém, que a expressão ‘feminicidio’ fora incluída no ano anterior no dicionário de língua hispânica editado pela Academia Real Espanhola:

A más de veinte años de su vigencia se advierte con preocupación que la cultura de discriminación y violencia contra la mujer, continua siendo un fenómeno presente en la región, alcanzado su máxima expresión a través del ‘feminicidio’ o ‘femicidio’, es decir, el ‘homicidio de mujer por razones de género’; tal y como lo destacara por primera vez la Corte Interamericana de Derechos Humanos (‘Campo Algodonero’) Vs. México en 2009, y lo reiterara en los casos Veliz Franco y otros, y en el presente de Velázquez Paiz y otros, ambos Vs. Guatemala; expresión (‘feminicidio’) incorporada en la última edición del Diccionario de la

lengua española que edito la Real Academia Española en octubre de 2014 a casi una década después de los lamentables hechos del caso que motiva el presente voto razonado.

De tudo o que se viu na história dessa terminologia, apesar de ainda não completamente sedimentada, é inegável o fato de que as mortes violentas de mulheres por sua própria condição, tornaram-se visíveis e mensuráveis por força desse empenho de denominação.

4 REFLEXÕES FINAIS

As expressões ‘gênero’, ‘violência de gênero’, ‘femicídio’ e ‘feminicídio’ representam incríveis exercícios de imaginação sociológica. São trabalhos de significação, realizados na certeza de que qualquer fenômeno para ser apreendido, mensurado e enfrentado, precisa antes ser intitulado. As palavras dão significado ao mundo e grandes conquistas humanitárias advieram da poderosa articulação de discursos.

É claro que os acontecimentos sociais se sucedem independentemente de serem denominados, todavia, somente se sobressaem à massa de eventos mundiais, quando identificados, alcunhados e classificados. Nem sempre a adoção dessa política de nominação é benigna, já que ela também serve aos discursos de ódio, discriminatórios e alienantes. Ela serve para estigmatizar tanto quanto para libertar – já que é tamanha a pujança do verbo, da sentença, da oração, da linguagem. Mas, ainda assim, não se pode dispensá-la na marcha civilizatória da humanidade, porque essa interferência discursiva na realidade tem o poder de transformá-la para melhor.

REFERÊNCIAS

BARAJAS, María de la Paz López. *Genderstatistics in UNIFEM*. Disponível em: <https://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/egm/genderstats06/DOC%2016%20UNIFEM-LAC.pdf> .

Acesso em 25.8.2018.

CEDAW, Committee. *General Recommendation 19*. Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>. Acesso em 26.8.2018.

CEDAW, Committee. *General Recommendation 28*. Disponível em: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CE-DAW-C-2010-47-GC2.pdf>. Acesso em 26.8.2018.

CEDAW, Committee. *General Recommendation 35*. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CEDAW/C/GC/35&Lang=en. Acesso em 26.8.2018.

CEVI. MESECVI. *Declaração sobre o feminicídio*. Disponível em: www.scm.oas.org/idms_public/PORTUGUESE/hist_10/CIM02317P02.doc. Acesso em 26.8.2018.

CORRY, John. *A satirical view of London at the commencement of the nineteenth century*. London: G. Kearsley; T. Hurst; Ogilvy and Son; R. Ogle; Ogle and Aikman (1801).

ERTÜRK, Yakin. *Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural, including the right to development*. Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/104/47/PDF/G0810447.pdf?OpenElement>. Acesso em 25.8.2018.

LAGARDE Y DE LOS RIOS, Marcela. *Antropología, feminismo y política*. Violenciafeminicida y derechos humanos de las mujeres. In Retos teóricos y nuevas prácticas. Donostia: Ankulegi (2008).

MACNISH, Robert. *The confessions of an unexecuted femicide*. Glasgow: W.R.M'Phun (1827).

MANJOO, Rashida. *Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural, including the right to development*. Report of the Special Rapporteur on vio-

lence against women, its causes and consequences. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G12/136/00/PDF/G1213600.pdf?OpenElement> . Acesso em 25.8.2018.

ONU MULHERES. *Diretrizes nacionais feminicídio*. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/2016/livro-diretrizes-nacionais-femenicidios-versao-web.pdf>. Acesso em 25.8.2018.

ONU MULHERES. *Modelo de protocolo latino-americano de investigação das mortes violentas de mulheres por razões de gênero (femicídio/feminicídio)*. Disponível em: http://www.onu-mulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/05/protocolo_feminicidio_publicacao.pdf. Acesso em 25.8.2018

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em 26.8.2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Corte Interamericana de Direitos Humanos. Case of González et al ('Cotton Field') v. Mexico*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_ing.pdf. Acesso em 26.8.2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso González y otras ('Campo Algodonero') vs. Mexico*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf. Acesso em 26.8.2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_277_esp.pdf. Acesso em 26.8.2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso Velasques Paiz y otros vs. Guatemala*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_307_esp.pdf. Acesso em 26.8.2018.

PARTICIPANTS OF THE 2012 VIENNA SYMPOSIUM ON FEMICIDE. *Vienna Declaration on femicide*. Disponível em: <https://www.femicideincanada.ca/sites/default/files/2017-12/VIENNA%20%282012%29%20DECLARATION%20ON%20FEMICIDE.pdf>. Acesso em 25.8.2018.

PESSAR, Patricia R. *Women, gender, and international migration across and beyond the Americas: inequalities and limited empowerment*. Disponível em: http://www.un.org/esa/population/meetings/IttMigLAC/P08_PPessar.pdf . Acesso em 25.8.2018.

REZEK, José Francisco. *Direito Internacional Público: curso elementar*. São Paulo: Saraiva (2000).

RUSSELL, Diana E. H.; HARMES, Roberta A. *Femicide in global perspective*. New York: Teachers College Press (2001).

RUSSELL, Diana E. H.; RADFORD, Jill. *The politics of woman killing*. New York: Twayne Publishers (1992).

RUSSELL, Diana E. H.. *Defining femicide*. Disponível em: <http://www.dianarussell.com/defining-femicide.html>. Acesso em 22.8.2018.

SCOTT, Joan Wallach. *Gender: a useful category of historical analysis*. The American Historical Review, Volume 91, Issue 5 (Dec, 1986).

SHAKESPEARE, William. *Romeu e Julieta*. Tradução de Ridendo Castigat Mores. Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/adobebook/romeuejulieta.pdf>. Acesso em 25.8.2018.

UNITED NATIONS. General Assembly. *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*. Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> Acesso em 26.8.2018.

UNITED NATIONS. General Assembly. *Declaration on the elimination of violence against women*. Disponível em: <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>. Acesso em 26.8.2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; PAN AMERICAN HEAL-

TH ORGANIZATION. *Understanding and addressing violence against women*. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/77432>. Acesso em 25.8.2018.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO ARTICULADOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

Cândice Gabriela Arosio¹

1 INTRODUÇÃO

Desde 1988, quando a Constituição Federal foi promulgada no Brasil, inaugurando no país uma nova era de reconhecimento de direitos humanos fundamentais, os quais passaram a fundamentar o Estado Democrático de Direito, que crianças e adolescentes passaram a ser plenamente consideradas como sujeitos de direitos.

A mudança no tratamento para essa parcela da população brasileira foi essencial para que se estabelecesse no Brasil uma nova forma de tutelar os interesses relacionados à infância e à juventude, baseados no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o qual passou a ser fundamento da própria república, ao lado da soberania, cidadania, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e do pluralismo político.

Para tanto, o constituinte atribuiu à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (art. 227 da CF).

¹ Procuradora do Trabalho em Dourados/MS, coordenadora da Coordinfância na PRT da 24^a Região e Gerente Nacional do Projeto Resgate a Infância.

Foi então necessário instituir um microssistema jurídico de proteção e tutela dos direitos da criança e do adolescente para que todas as garantias e direitos fundamentais instituídos pela Constituição Federal pudessem ser efetivamente implementados. Tal medida se deu através da promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA em 13 de julho de 1990, grande marco na história do Brasil e responsável pelo início de novos tempos nos assuntos relacionados à infância.

Baseado no Princípio da Proteção Integral (art. 1º do ECA) e da Prioridade Absoluta, estabeleceu-se, dentre outros direitos, que crianças e adolescentes têm prioridade na formulação e na execução das políticas sociais públicas e destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção da infância e à juventude (art. 4º, Parágrafo Único, alíneas “c” e “d” do ECA, respectivamente).

Além disso, a partir da Constituição Federal e do ECA implementou-se o conceito de rede de proteção, entendida como o conjunto de órgãos governamentais e da sociedade civil que através de trabalho articulado atuam em conjunto para executar e garantir o cumprimento da proteção integral desses indivíduos em situação peculiar de formação.

Todavia, mesmo havendo o reconhecimento de direitos para crianças e adolescentes, era necessário fazer mais, com vistas a efetivamente retirar esse público das situações concretas de trabalho precoce, e o caminho encontrado foi através do estabelecimento de política pública específica, tendo o Ministério Público do Trabalho papel fundamental nesse processo.

2 MINISTÉRIO PÚBLICO COMO ARTICULADOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Juridicamente falando, o arcabouço princípio lógico e legal estabelecido a partir da Carta Magna de 1988 e do ECA, em 1990, reconhece e garante às crianças e aos adolescentes

tratamento diferenciado e prioritário, mostrando-se um exemplo de legislação, mesmo para países desenvolvidos.

Ocorre que, 30 anos após o reconhecimento de crianças e adolescentes como sujeitos de direitos fundamentais e não meros infratores, como ocorria antes através do Código de Menores, o que se vê é uma imensa dificuldade em se executar qualquer tipo de ação e política pública em prol da infância e da juventude, seja pelo aumento das vulnerabilidades e riscos sociais atualmente existentes, seja pela ineficiência dos aparelhos estatais, bem como da sociedade como um todo, para tratar dos problemas relacionados a essa faixa da população.

É nesse contexto que o trabalho antes da idade permitida é aceito como alternativa para crianças e adolescentes marginalizados, cujos direitos prioritários muitas vezes já foram afastados e violados, notadamente o da educação, sendo muito comum a plena aceitação dessa vulnerabilidade social como justificativa pelas omissões em relação a todos os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal.

O que se percebe, na verdade, é que os mitos que envolvem a questão do trabalho infantil atingem também aqueles que deveriam lutar pela sua erradicação, pois diante da ausência de alternativas no campo social e político, acabam por concluir que é melhor estar trabalhando do que na rua ou cometendo atos infracionais. Vale dizer, o senso comum fica arraigado até mesmo naqueles que têm por missão a tutela dos interesses das crianças e dos adolescentes, não sendo incomum ouvir discursos de defesa do trabalho precoce de Conselheiros Tutelares, técnicos de referência do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centro de Referência Especializado da Assistência Social (CREAS) e membros do Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

Por essas razões, entende-se que o Ministério Público do Trabalho tem papel fundamental no processo de mudança de paradigmas sociais quanto ao combate ao trabalho

infantil, pois incumbe aos seus membros não só realizar o importante trabalho repressivo típico, através da instauração de inquérito civil em face dos exploradores, da assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta e do ajuizamento de Ações Cíveis Públicas, mas também a adoção de ações promocionais, numa típica atuação resolutiva, visando a articulação e fiscalização da rede de proteção na implementação de políticas públicas específicas contra o trabalho infantil, inclusive na qualificação dos atores envolvidos, com a finalidade precípua de desconstruir os mitos e as justificativas errôneas quanto à validade do trabalho infantil.

Denota-se que, na realidade dos Municípios do Brasil, há grande dificuldade de se estabelecer uma política pública eficaz e ordenada de combate ao trabalho infantil. Mesmo naqueles locais em que foram indicados os piores índices de trabalho infantil pelo Censo 2010² e, por consequência, estabelecida a implementação de política específica desenvolvida pelo atual Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) através do cofinanciamento federal, dentro da política de reordenamento do PETI (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil), percebem-se imensos problemas na execução do programa, os quais culminam com a preterição daqueles que são vítima de exploração e atendimento inadequado, notadamente o preventivo, dos casos de trabalho infantil.

A primeira grande dificuldade é a falta de qualificação da rede de proteção quanto ao tema do trabalho infantil. É imprescindível que os atores diretamente envolvidos com a tutela de interesses da infância e juventude saibam os conceitos de trabalho infantil, suas consequências nefastas para os explorados (prejuízos físicos, morais, sociais), os mitos que permeiam o assunto, quais são as autoridades diretamente envolvidas com o seu combate (Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho), sua relação com outras vulnerabilidades

² <https://censo2010.ibge.gov.br/apps/trabalho infantil/index.html>, acesso em 28 de agosto de 2018.

sociais (baixo rendimento e/ou evasão escolar, abuso sexual, drogadição, abandono de incapaz, etc.) e a importância do trabalho em rede, com adoção de fluxo de atendimento.

O desafio de qualificar os membros da rede de proteção, notadamente aqueles vinculados à Secretaria de Assistência Social (CRAS e CREAS), Secretaria de Educação (professores, coordenadores pedagógicos e diretores), Secretaria de Saúde (agentes de saúde, técnicos de enfermagem, enfermeiros e médicos) e Conselho Tutelar torna-se ainda maior quando encontram-se nessas funções muitos servidores com contratos precários, sem vínculo definitivo com o Município, exercendo suas funções em determinada gestão política. Muda-se o governo e vai-se embora, muitas vezes, grande parte do trabalho de conscientização e sensibilização realizado, o que culmina na precarização do atendimento da população que está na ponta.

Ademais, para uma boa execução de política social é necessário que haja condições mínimas de atendimento da população, seja quanto à estrutura física dos aparelhos estatais, através de prédios adequados, equipamentos e material de expediente disponíveis, carro, linha telefônica, internet, etc., quanto à estrutura de equipe, as quais necessariamente devem atender ao que dispõe a legislação pertinente.

No âmbito de cada Município é imprescindível que as ações destinadas ao atendimento de crianças e adolescentes sejam articuladas, a partir de um método de trabalho claro, envolvendo todas as Secretarias que direta ou indiretamente estejam ligadas a essa parcela da população, notadamente a Secretaria de Assistência Social, Secretaria de Educação, Secretaria de Saúde e a Secretaria de Administração.

Incumbe à Secretaria de Assistência Social e seus órgãos de execução, CRAS e CREAS, responsáveis pelo atendimento das famílias em situação de risco social e com direitos já violados, respectivamente, além da equipe do Cadastro Único, designada para o cadastramento nos programas sociais,

principalmente o Bolsa Família, o atendimento inicial da população. É no âmbito dessa secretaria que se buscará incluir a criança e o adolescente na rede de proteção, inserindo-os nos programas existentes, como o Serviço de Fortalecimento de Vínculo, o qual tem como objetivo, dentre outros, receber vítimas de trabalho infantil.

Para o correto tratamento da política pública de combate ao trabalho infantil é necessário que as equipes da Assistência Social, a partir do conhecimento e a sensibilização quanto a essa violação de direitos, insiram nos seus expedientes a informação a respeito da ocorrência de trabalho infantil naquela situação em concreto. Somente com essa medida é que o trabalho infantil aparecerá e não continuará subdimensionado, de modo a possibilitar a adoção de ações mais adequadas de acordo com a realidade social e econômica daquele território, inclusive de busca ativa.

Na esfera de atuação da Educação, tem-se uma peculiaridade muito importante que representa um diferencial no combate ao trabalho infantil que é o fato dos educadores serem potenciais identificadores da ocorrência dessa vulnerabilidade. Tal fato se dá em razão da convivência diária que professores, coordenadores e diretores têm com a criança e o adolescente, o que possibilita que eles possam visualizar o problema e perceber como ele afeta o comportamento e o rendimento escolar daquele aluno.

De posse dessa valiosa informação, deve-se trabalhar em rede, passando o caso para atendimento dos outros membros da rede de proteção, através do encaminhamento de ofícios, notadamente equipes da Assistência Social, que irão atender a família e sua criança para buscar a melhor solução para o caso. Mais uma vez a sensibilização quanto às definições do que é o trabalho infantil e a existência de um fluxo de atendimento fazem toda a diferença no cuidado dessa vítima.

Mas a atuação da educação não para por aqui. Uma excelente estratégia de combate ao trabalho infantil é a reali-

zação da abordagem do tema em sala de aula com os alunos. Busca-se levar o conhecimento e formar novas opiniões sobre a questão, tanto aos estudantes, como também à comunidade escolar como um todo. Para tanto, o Ministério Público do Trabalho possui o “Projeto Resgate a Infância – Eixo Educação”, em que a partir de parcerias com a Secretaria de Educação do Município, realiza-se a capacitação dos professores e coordenadores para abordagem em sala de aula do tema trabalho infantil, com base em material elaborado especialmente para esse fim. Os alunos, então, são convidados a produzir trabalhos, como pinturas, contos, poesias, esquetes teatrais etc., com a temática, fortalecendo o aprendizado e promovendo cidadania.

No âmbito da saúde, através da Secretaria de Saúde, é possível aproveitar programas já existentes para viabilizar a identificação de casos de trabalho infantil, como, por exemplo, no Programa de Saúde da Família e da Atenção Básica. Todos os profissionais envolvidos, desde os agentes comunitários de saúde, técnicos de enfermagem, enfermeiros e médicos podem contribuir no combate a essa mazela, identificado e notificando a rede de proteção, dentro do fluxo de atendimento, quando houver indícios de que doenças, acidentes ou outros infortúnios possam ter sido causados em razão de alguma prática laborativa.

Finalmente, toda política pública social deve ter sua previsão orçamentária dentro do ente público, cabendo à Secretaria de Administração e Finanças garantir rubricas específicas para seu desenvolvimento e execução, além do uso de verbas oriundas de outras fontes, como é o caso do cofinanciamento federal para o Programa de Erradicação do Trabalho.

3 CONCLUSÃO

Destarte, ao Ministério Público do Trabalho incumbe um importante papel de articulador e fiscalizador das políticas públicas, buscando junto ao Administrador Público e sua

equipe a melhor forma de implementá-las, cobrando extrajudicialmente e judicialmente o cumprimento do que dispõe e garante a Constituição Federal e o ECA, bem como intervindo para a sensibilização da sociedade e de todos os envolvidos na defesa dos direitos da criança e do adolescente.

Por óbvio que o caminho a ser percorrido até a efetiva implementação da política pública contra o trabalho infantil é árduo e demanda o empenho de muitos atores. Contudo, é certo que a adoção pelo gestor público de uma política social de verdadeiro atendimento à população, em que se busca o seu desenvolvimento, através de ações que possibilitem o rompimento do ciclo de pobreza é medida que muda a realidade de uma região e diminui o grande abismo social existente na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

BRASIL. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Distrito Federal, Brasil.

BRASIL. (13 de julho de 1990). Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília, Distrito Federal, Brasil.

A PRENDIZAGEM PROFISSIONAL E O SISTEMA SOCIOEDUCATIVO: A EXPERIÊNCIA DO RIO DE JANEIRO

Dulce Martini Torzecki¹

RESUMO: Este artigo trata da garantia do direito do adolescente à profissionalização a partir dos 14 anos. Destaca o projeto “Criando Juízo – uma rede de apoio à cidadania por meio da aprendizagem”, pelo qual as empresas contratam os adolescentes que estão em cumprimento de medidas socioeducativas e em situação de acolhimento institucional no Rio de Janeiro. Revela que as empresas preenchem sua cota de aprendizagem de forma alternativa, pela chamada “cota social”. Traz à tona, também, a atuação da Comissão Interinstitucional do Estado do Rio de Janeiro para a Aprendizagem - CIERJA e o encaminhamento para a contratação dos adolescentes e jovens cadastrados junto à Central de Aprendizagem ativa no Tribunal de Justiça-RJ.

PALAVRAS-CHAVE: aprendizagem; medidas socioeducativas; criando juízo; cota social.

1 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA DEFESA DOS INTERESSES DOS ADOLESCENTES

O Ministério Público do Trabalho atua em defesa dos direitos difusos, coletivos e individuais indisponíveis de

¹ Procuradora do Trabalho, Representante Regional da Coordinfância no Rio de Janeiro, Vice-Gerente no Projeto Resgate a Infância do MPT, Membro Colaborador da Comissão da Infância e Juventude do Conselho Nacional do Ministério Público, Especialista em Direito da Criança e do Adolescente pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Mestre em Direitos Humanos, Interculturalidade e Desenvolvimento pela Universidade Pablo de Olavide (UPO) em Sevilha-Espanha.

adolescentes e jovens que têm direito à profissionalização para o ingresso adequado no mercado de trabalho, na forma do artigo 227 da Constituição da República.

Esse atuar está intimamente relacionado à dignidade da pessoa humana, princípio fundante maior do Estado Democrático de Direito e da República Federativa do Brasil.

A observância da cota de aprendizes pelas empresas é uma das metas prioritárias de atuação do MPT, que ocorre de forma articulada pela sua Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente - COORDINFÂNCIA, criada por meio da Portaria nº 299, de 10 de novembro de 2000. A Coordenadoria tem como objetivo promover, supervisionar e coordenar ações contra as variadas formas de exploração do trabalho de crianças e adolescentes, dando tratamento uniforme e coordenado ao tema.

2 A GARANTIA DO DIREITO DO ADOLESCENTE À PROFISSIONALIZAÇÃO POR MEIO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Adotando a Constituição brasileira o princípio da proteção integral das crianças e adolescentes, proíbe o trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos (artigo 227). Tal proteção consta, igualmente, no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990, artigo 4º), que concebeu crianças e adolescentes como cidadãos plenos - não meros objetos de ações assistencialistas.

O Estatuto da Criança e do Adolescente também prevê, em seus artigos 60 a 69, inseridos no Capítulo V - *“Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho”*, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral. Especificamente quanto aos adolescentes privados de liberdade, o Estatuto garante o direito à escolarização e profissionalização (artigo 124, XI), tornando-a obrigatória quando trata dos adolescentes em regime de semiliberdade

(artigo 120, § 1º).

O direito à profissionalização dos adolescentes, que deverá ser observado com absoluta prioridade também por força constitucional (artigo 227), deverá ser garantido dentro de uma política educacional mais ampla, pelo trinômio Estado, família e sociedade.

Por outro lado, o contrato de aprendizagem é um importante instrumento de acesso de adolescentes ao mundo do trabalho, com direitos trabalhistas garantidos, além da formação profissional correspondente, afastando-os de trabalhos precoces danosos, que não respeitam sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

O contrato de aprendizagem está regulamentado na Consolidação as Leis do Trabalho, que sofreu modificações pelas Leis nº 10.097/2000, nº 11.180/2005 e nº 11.788/2008, pelo Decreto nº 5.598/2005 e, por fim, pelo Decreto nº 8.740/2016. O instituto da aprendizagem visa a dar formação profissional aos adolescentes e jovens, sendo necessariamente constituído por três partes: aprendiz, empresa e entidade formadora. Essa entidade formadora será, em regra, integrante do Sistema Nacional de Aprendizagem, conhecido por Sistema “S”, podendo ser da Indústria, SENAI, do Comércio, SENAC, dos Transportes, SENAT e Rural, SENAR.

Independente do ramo de atividade econômica, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, conforme prevê o artigo 429 da CLT. Estão dispensadas de tal obrigação, apenas, as microempresas e as empresas de pequeno porte, além das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14 do Decreto 5.598/2005).

A lei estabelece dupla obrigação – de empregar e

de matricular – aos estabelecimentos de todos os ramos de atividade econômica, além de definir um percentual. Por outro lado, os Serviços Nacionais possuem obrigação legal de ofertar cursos, observando a área de atividade da empresa. A lei não estabelece, portanto, nenhuma possibilidade de a empresa ou o Serviço Nacional se eximir da obrigação. O curso será criado quando a demanda for gerada. Ou seja, a empresa expõe sua demanda, e o Sistema “S” correspondente tem o dever legal de ofertar o curso. Essa é a dinâmica de todo o processo de cumprimento de cota e de contratação de aprendizes, para todos os setores da economia.

Nos casos em que os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, ela poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, tais como, Escolas Técnicas de Educação, Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (artigo 430 da CLT).

3 A CONTRATAÇÃO ALTERNATIVA PELA “COTA SOCIAL”

Com a edição do Decreto 8.740, em 2016, o qual introduziu o artigo 23-A ao Decreto 5.598/05, os adolescentes em situação de risco e vulnerabilidade social passaram a ser o foco prioritário de contratação. Examinando-se os dados históricos do IBGE, o país ainda tolera mais de 2 milhões de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil. Dentro de uma realidade assim posta, o contrato de aprendizagem torna-se uma porta de entrada decente de adolescentes e jovens ao mundo do trabalho, afastando-os de trabalhos danosos à sua saúde para obter, além de formação profissional, os direitos trabalhistas previstos na legislação do aprendiz.

Pela figura da Aprendizagem Social ou Cota Social,

as empresas impossibilitadas de fornecer o ensino profissional prático, em razão das peculiaridades das atividades ou dos locais de trabalho, podem requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho a assinatura de um Termo de Compromisso, no qual a empresa se responsabiliza por todos os custos envolvidos no programa de aprendizagem, desde os gastos com o curso teórico até a remuneração mensal aos aprendizes, porém, ficará dispensada de fornecer o ensino prático, pois esse encargo será cedido às entidades concedentes.

Cabe ao Ministério do Trabalho o processamento da assinatura do Termo de Compromisso no qual serão observados os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem, observados, em todos os casos, os limites previstos na CLT.

Ademais, cabe ao Ministério do Trabalho, ainda, a definição de quais setores da economia em que a parte prática da aprendizagem poderá se dar nas entidades concedentes. Nessa linha, foi editada a Portaria nº 693/2017, listando os setores econômicos aptos a requerer a celebração de Termo de Compromisso conforme Art.23-A, caput.

Após assinatura do termo nos moldes apresentados pelo Ministério do Trabalho, a empresa contratante e a entidade qualificadora por ela contratada deverão firmar parceria com uma das entidades concedentes listadas no Art.23-A, §2º para a realização das aulas práticas.

A norma do Art. 23-A, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005, reconhece como entidades concedentes os órgãos públicos, as organizações da sociedade civil e unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo-SINASE. Desse modo, as empresas poderão firmar parcerias com essas entidades, para que possam prestar o ensino prático aos aprendizes e responsabilizarem-se pelo acompanhamento pedagógico durante todo o curso de formação.

O instituto da cota social prioriza a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas, jovens em cumprimento de pena no sistema prisional, jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda, jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional, jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil, jovens e adolescentes com deficiência, jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de educação de jovens e adultos e jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

Visando a esse cumprimento alternativo da cota de aprendizes, pela denominada “cota social”, as empresas poderão firmar Termo de Compromisso diretamente com a unidade do Ministério do Trabalho, nos termos do referido Decreto 8.740/2016. Dessa forma, as empresas também cumprem sua função social, um dos princípios basilares que devem reger a ordem econômica, conforme prevê o artigo 170, III, da Constituição da República.

A oportunidade proporcionada aos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas por meio da contratação como aprendiz pode significar um acesso digno ao mundo do trabalho ao término da medida. Nesse sentido:

Compreender a profissionalização de adolescentes em medidas socioeducativas como estratégia para a redução das vulnerabilidades sociais às quais são expostos cotidianamente é também conseguir visualizar que essa formação se constitui como mecanismo de fornecer subsídios para seu empoderamento quando desligados das unidades de internação.

Pode-se concluir então que uma formação profissional que seja condizente com as demandas do

mercado e levem em consideração os desejos e expectativas das adolescentes podem promover seu empoderamento e proporcionar novos caminhos para viverem livres da criminalidade².

4 O PROJETO “CRIANDO JUÍZO – UMA REDE DE APOIO À CIDADANIA POR MEIO DA APRENDIZAGEM”

No Rio de Janeiro, a partir da articulação dos diversos órgãos públicos que atuam por meio do Acordo de Cooperação para o Combate ao Trabalho Infantil no Estado do Rio de Janeiro, restou fortalecida a parceria especificamente em relação à aprendizagem para os adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas.

Nesse sentido, em 2016 foi firmado Acordo de Cooperação Técnica Interinstitucional nº 003/662/2016 (Anexo I) entre os seguintes órgãos: Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho, Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região, Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro e Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro.

Em 2017 e no decorrer do corrente ano de 2018, esse Acordo teve sua articulação ampliada, incluindo o SENAI, o Departamento Geral de Ações Socioeducativas (DEGASE) e as empresas e entidades formadoras parceiras, visando à criação de fluxos de trabalho mais eficientes na aplicação das Leis do Sinase e da Aprendizagem. São beneficiários desse Acordo de Cooperação os adolescentes e jovens vulneráveis que estejam em cumprimento de medidas socioeducativas de internação, semiliberdade, liberdade assistida e/ou vivendo em entidades de acolhimento institucional.

Dessa forma, para esses adolescentes e jovens, o

² BARBOSA, Sílvia Danizete Pereira. QUIRINO, Raquel. Educação Profissional para adolescentes e jovens mulheres em conflito com a lei, p. 08.

projeto oferece a oportunidade de qualificação e capacitação de mão de obra e da primeira experiência profissional no mercado formal de trabalho, criando espaços efetivos de integração social e educacional, sobretudo para o trabalho, por meio dos contratos de aprendizagem especiais, com formação teórica e prática.

A aproximação entre o Poder Judiciário do Estado, que é o responsável pela aplicação das medidas de proteção e socioeducativas, e as instituições envolvidas com a Justiça do Trabalho e os órgãos responsáveis pela fiscalização da Lei do Aprendiz, foi fundamental para o aperfeiçoamento do projeto. Atuando em parceria, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho viabilizam junto às empresas a contratação desses adolescentes e jovens a partir do cumprimento da cota de aprendizes.

Também foi de crucial importância o trabalho de sensibilização junto às empresas privadas e às entidades integrantes do Sistema “S”, a fim de demonstrar o real perfil do adolescente infrator ou acolhido, desconstruindo senso comum equivocado, e a responsabilidade social das empresas, no que toca às oportunidades de resgate da cidadania de que esse público necessita.

O Projeto foi finalista na 14ª edição do Prêmio Inovare, entre 710 inscrições, tendo recebido homenagem especial pela iniciativa inédita no país³.

5 A COMISSÃO INTERINSTITUCIONAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO PARA A APRENDIZAGEM (CIERJA)

Da articulação interinstitucional que culminou no Acordo de Cooperação Técnica firmado em novembro/2016, teve origem a Comissão Interinstitucional do Estado do Rio de Janeiro para a Aprendizagem (CIERJA), composta por todos

³ [<http://www.premioinnovare.com.br/noticia/premio-innovare-anunci-vedores-de-sua-14a-edicao>] Acesso em agosto/2018.

os signatários do Acordo de Cooperação Técnica Interinstitucional nº 003/662/2016 e demais instituições públicas e privadas, de âmbito municipal, estadual, federal ou internacional, que manifestem, formalmente, seu interesse ao acordo, aderindo com a mesma finalidade.

A CIERJA reúne-se mensalmente para elaborar e acompanhar a execução dos projetos, estipulando os procedimentos a serem adotados para a seleção dos adolescentes e jovens, em função das particularidades do programa/curso, que serão beneficiados pelas ações, assim como organiza o banco de dados criados para agilizar a contratação.

Por meio de um coordenador e um vice-coordenador mantém-se registro das ações, inclusive com elaboração de atas das reuniões (Regimento Interno, Anexo II).

6 A CENTRAL DE APRENDIZAGEM

A fim de manter atualizado um banco de dados que permitisse aproximar os adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica, de acolhimento institucional ou que cumprem medida socioeducativa das empresas, foi criada junto à Corregedoria do TJ-RJ a Central de Aprendizagem. Funciona como ponte na contratação dos jovens, entre 14 e 21 anos, em cumprimento de medidas socioeducativas de internação, semiliberdade ou liberdade assistida, bem como de adolescentes em situação de acolhimento institucional, na condição de aprendizes, por parte de empresas que têm pendência com o cumprimento da cota de aprendizagem imposta pela Lei nº 10.097/2000, na forma prevista no Decreto 8740/16, que criou a prioridade da contratação para jovens em situação de risco social.

Por desenvolver atividades de certo grau de complexidade no que se refere ao apoio interinstitucional, a Central de Aprendizagem hoje está inserida no organograma da Corregedoria (Resolução TJ-OE 08/2018, Anexo III). A manutenção dessa estrutura permite o encaminhamento e acompa-

nhamento dos adolescentes e jovens cadastrados junto aos respectivos órgãos para a complementação da documentação necessária para a contratação pelas empresas, com os direitos trabalhistas garantidos.

7 ALGUNS RESULTADOS

Criada oficialmente a CIERJA no final de 2016, o resultado dessa atuação articulada resultou, no ano de 2017, em mais de 400 contratos de aprendizes formalizados com adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas, em regime fechado e semiaberto, como aprendizes.

Foram 330 adolescentes contratados pelas empresas Masan, Nova Rio, Denjud e Luso Brasileira, que celebraram termo de compromisso com a SRT/RJ, para esse fim. Essas contratações foram fruto da articulação entre o Ministério do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. Posteriormente, foram disponibilizados recursos do PRONATEC pelo Ministério da Educação e Cultura para a contratação do Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ) como entidade formadora. Curso desenvolvido: microempresário individual (MEI).

Em agosto/2017, iniciou a segunda parte desse projeto, que hoje tem como entidades formadoras o Instituto Arcade e o Camp Mangueira. Cursos desenvolvidos: mecânica de automóveis, informática, mecânica de manutenção de computadores, lancheiro e auxiliar de cozinha.

Outro projeto, já mantido junto ao DEGASE pela empresa Masan desde 2008, denominado “Sementes do amanhã”, manteve 25 adolescentes aprendizes. Entidade formadora: Isbet, contratado pela empresa Masan.

Outra contratação voluntária ocorreu por parte da empresa Taurus em 2017, após a sua participação em reunião do Fórum Estadual da Aprendizagem – FEAP/RJ nas dependências do DEGASE. O evento sensibilizou os gestores da

empresa, que acabaram contratando 55 adolescentes como aprendizes. Entidade formadora: CIEDS, contratado pela Taurus.

Em 2018, estão sendo mantidos no DEGASE, pelo projeto “Criando Juízo” aproximadamente 120 adolescentes.

8 PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS

a) A primeira dificuldade encontrada para se viabilizar a contratação dos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas é a resistência das empresas em admitir um adolescente envolvido em ato infracional. Diversas ações foram realizadas, entre elas, audiências públicas, para sensibilizá-las da necessidade de dar uma alternativa a esse público em vulnerabilidade social.

b) Superada a resistência empresarial, enfrenta-se o obstáculo de acesso à documentação básica dos adolescentes, entre elas a própria Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS. Novamente a atuação da CIERJA está sendo fundamental para que os documentos sejam obtidos e possa ocorrer a contratação.

c) Formalizado o contrato de aprendizagem na CTPS do adolescente, o vínculo é estabelecido por um prazo médio de um ano, ou 800 horas/aula. Nesse período, contudo, pode ocorrer a progressão da medida de internação para a de semiliberdade. Nesse caso, o adolescente que foi autorizado a deixar o DEGASE encontra forte resistência pessoal em retornar à referida instituição para continuar o curso de aprendizagem. Também a questão relativa ao deslocamento diário para a unidade de internação tem se mostrado muito problemática, causando evasão do programa por parte de alguns adolescentes.

d) Quanto à estrutura da instituição, o reduzido número de agentes em atividade dificulta a adaptação à mudança de rotina causada pela frequência dos internos aos cursos

de formação profissional. Ademais, uma vez matriculados nos cursos, ficam obrigados a comparecer à escola regular.

e) Outro grande problema encontrado é a defasagem escolar dos adolescentes que estão em cumprimento de medidas socioeducativas. De acordo com a juíza Vanessa Cavalieri, titular do Juizado da Infância e da Juventude do Rio de Janeiro, dos 3.223 adolescentes infratores detidos nos cinco primeiros meses de 2018 no estado, 83% tinham abandonado a escola. Em 2016, esse índice já era de 76%. Segundo a juíza,

[...] eles não chegam a completar o ensino fundamental e são empurrados para a informalidade. Com isso, ficam muito mais sujeitos a ingressar em atividade criminosa, como o tráfico, que gera também a prática de outros crimes, como roubos a transeuntes, de cargas e de veículos⁴.

CONCLUSÕES E PROPOSTAS

Desde a criação da Comissão Interinstitucional do Estado do Rio de Janeiro para a Aprendizagem (CIERJA), em novembro/2016, muito já se avançou na efetiva implantação da garantia do direito do adolescente à profissionalização, também previsto na Lei do SINASE. Suas ações articuladas, que resultaram inclusive na criação da Central de Aprendizagem junto ao Tribunal de Justiça-RJ, estão aproximando os adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas e em situação de abrigo institucional às empresas que devem cumprir a cota de aprendizagem.

A propósito, instigante reflexão assim conclui:

O sistema socioeducativo, de uma forma contraditória, tem representado a porta de entrada para acessar alguns direitos. Ainda que de uma maneira controversa utilizando excessivamente a violência,

⁴ [<https://oglobo.globo.com/rio/entre-os-jovens-infratores-detidos-no-rio-este-ano-83-abandonaram-ensino-22789242#ixzz5QY86x6bq>] Acesso em agosto/2018.

com o encarceramento dos pobres, com a promoção da miséria humana e subjugação dos resistentes⁵.

Outras práticas e projetos pedagógicos, como a música, poesia e esporte, podem trazer um certo grau de humanização às unidades em que os adolescentes cumprem as medidas. A abordagem das formas alternativas para socioeducar os adolescentes que estão nessa condição foi bem descrita por João Mouzart de Oliveira Junior e Rose Meire Paixão Almeida:

Não estamos querendo fazer apologia ou enaltecer essas práticas pedagógicas e nem mostrar que esta é a solução para todos os problemas. Queremos sim, mostrar em que aspectos eles podem ser úteis à educação. Queremos também evidenciar que as artes podem modificar a concepção de aprendizagem das escolas, uma vez que elas podem ser usadas para abordar temas de diversos extratos da nossa sociedade. E é aí que está uma das vantagens de se usar o mesmo em sala de aula. Cada momento de situação da aprendizagem requer uma estratégia diferente, ou seja, esses insumos pedagógicos podem ser úteis em várias dessas ocasiões, bastando para isto apenas que o professor e a equipe que auxiliam essas jovens planejem atividades, sabendo o que querem transmitir para seus alunos⁶.

Do mesmo modo, é fundamental para o avanço do projeto “Criando Juízo” a participação efetiva do “Sistema S” na realização de cursos dentro das unidades de internação. O Senai formalizou sua adesão ao referido Acordo de Coope-

⁵ FERREIRA, Joyce da Silva Ferreira. **A contradição do sistema socioeducativo**, p. 58.

⁶ OLIVEIRA JUNIOR, João Mouzart; ALMEIDA. Rose Meire Paixão. **Escolarização e profissionalização no cumprimento da medida socioeducativa regime em ‘semiliberdade’ uma porta semiaberta para a inclusão ou exclusão social da adolescente em conflito com a lei**, p. 13.

ração Técnica Interinstitucional nº 003/662/2016, mas as demais entidades, embora convidadas, ainda não concretizaram sua adesão, embora o Senac esteja participando das reuniões ordinárias da CIERJA. Essa participação ativa poderia viabilizar a realização de cursos de formação profissional com carga inferior a 800 horas, obrigatória às demais entidades formadoras, e, assim, encontrar uma solução para a problemática acima apontada, que envolve a progressão da medida.

A contratação dos adolescentes como aprendizes pelas empresas, além de se constituir em uma obrigação legal, revela uma categoria de empresários com preocupação social. A inovação trazida pelo Decreto 8.740/16, prevendo o cumprimento alternativo da cota, atende plenamente a esse público, até então invisível à sociedade.

O que se busca, portanto, é uma aproximação dos avanços legais, como a garantia constitucional da proteção integral e da absoluta prioridade aos adolescentes, com a realidade educacional e profissionalizante, praticamente inexistentes nas unidades. Para tanto, será crucial o fomento de políticas públicas que ofereçam alternativas de vida além das apontadas pela criminalidade, dentre elas a formação profissional, que pode ser uma porta de saída digna aos adolescentes que cumprem medidas socioeducativas, com restrição total ou não de liberdade. Esse é o desafio dos órgãos integrantes da Comissão Interinstitucional do Estado do Rio de Janeiro para a Aprendizagem (CIERJA), a partir da articulação com a sociedade, representada, nesse caso, pelas empresas e pelo Sistema “S”⁷, e com o Estado do Rio de Janeiro, órgão executor das medidas socioeducativas de semiliberdade e internação.

REFERÊNCIAS

Ações socioeducativas: estudos e pesquisas / Janaína de Fátima

⁷ SENAI, SENAC, SENAT e SENAR.

ma Silva Abdalla, Mari Beatriz Barra de Avellar Pereira, Tania Maria Trindade Gonçalves, organizadoras. Rio de Janeiro: Degase, 2016.[<http://www.degase.rj.gov.br/documentos/Acoes-SocioeducativasEstudosePesquisas%282016%29.pdf>] Acesso em agosto/2018.

BARBOSA, Sílvia Danizete Pereira. QUIRINO, Raquel. *Educação Profissional para adolescentes e jovens mulheres em conflito com a lei*. [http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/recursos/anais/1503690095_ARQUIVO_ArtigoCompletoSilviaOK.pdf] Acesso em agosto/2018.

FERREIRA, Joyce da Silva Ferreira. *A contradição do sistema socioeducativo* [<http://www.degase.rj.gov.br/documentos/Acoes-SocioeducativasEstudosePesquisas%282016%29.pdf>] Acesso em agosto/2018.

OLIVEIRA JUNIOR, João Mouzart; ALMEIDA, Rose Meire Paixão. *Escolarização e profissionalização no cumprimento da medida socioeducativa regime em 'semiliberdade' uma porta semiaberta para a inclusão ou exclusão social da adolescente em conflito com a lei*. [<http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina35677.pdf>] Acesso em agosto/2018.

LEI MARIA DA PENHA E VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: UMA LUTA INACABADA

*MARIA DA PENHA LAW AND VIOLENCE AGAINST
WOMEN: UN UNFINISHED STRUGGLE*

*LEY MARIA DA PENHA Y VIOLENCIA CONTRA LA
MUJER: UNA LUCHA INACABADA*

Jaceguara Dantas da Silva¹

RESUMO: À luz de reflexões articuladas por Saffiotti (2013), Carneiro (s.d.) e Almeida e Pereira (2012), entre outros autores, os objetivos específicos do trabalho são: conhecer meandros da violência de gênero contra a mulher; discutir formas de violência praticadas contra a mulher negra em Mato Grosso do Sul; e, com base em dados estatísticos oficiais relativos à realidade sul-mato-grossense, trazer para discussão a problematização do racismo e o crescimento da violência de gênero contra a mulher negra e o enfrentamento dessa realidade pelo Ministério Público Estadual. Verificou-se que, da edição da Lei Maria da Penha, resultou uma rede de proteção destinada à mulher vítima da violência de gênero, além de um sistema de Justiça voltado a conferir eficácia à Lei. Um sistema composto de Promotores, Defensores, Magistrados, Delegados que trabalham em varas especializadas, nas quais tramitam os respectivos feitos, visando a prevenir a violência e coibir e responsabilizar os agressores. Constatou-se também que, vista

¹ Doutora e Mestre em Direito pela PUC/SP. Especialista em Direito Difusos pela UFMS. Procuradora de Justiça e Diretora-Geral da Escola Superior do Ministério Público do Estado de Mato Grosso do Sul.

pelo prisma do conceito de interseccionalidade, a sobrecarga da opressão a que está sujeita a mulher negra não se limita à questão do gênero, mas estende-se à raça e, em geral, à condição social desse sujeito (GARCIA et al., 2013), com efeitos significativos no mundo do trabalho, sobre os quais os instrumentos ou dispositivos oficiais e legais ainda não têm exercido poder. Conclui-se que ainda é fundamental intensificar o combate à violência de gênero contra a mulher na perspectiva étnico-racial, de modo a abranger, entre outras etnias, as maiores vítimas dessa prática: as mulheres negras.

PALAVRAS-CHAVE: mulher negra; interseccionalidade; Mato Grosso do Sul.

ABSTRACT: *In the light of the reflections articulated by Saffiotti (2013), Carneiro (no date) and Almeida and Pereira (2012), among other authors, the specific objectives of this work are: to know the meanderings of gender violence against women; to discuss the forms of violence practiced against black women in Mato Grosso do Sul; and, based on official statistical data on the situation in the State, to bring to discussion the problematization of racism and the growth of gender violence against black women and the confrontation of this reality by the State Public Ministry. It was observed that, from the issue of the Maria da Penha Law, a protection network was provided for women victims of gender violence, as well as a system of justice aimed at making the law effective. The system is composed of Prosecutors, Defense Attorneys, Magistrates and Police Chiefs who work in specialized sections in which they deal with their deeds, in order to prevent violence and to restrain and make responsible the perpetrators. It was also seen that, given the prism of the concept of intersectionality, the overload of oppression to which the black woman is subjected is not limited to the gender issue, but extends to race and, in general, to the social condition of this subject (GARCIA et al., 2013), with significant effects on the work sphere, on which the official and legal instruments or devices have not yet exercised power. It is concluded*

that it is still essential to intensify the fight against gender-based violence against women from an ethnic-racial perspective, so as to include, among other ethnicities, the greatest victims of this practice: black women.

KEY WORDS: *black woman; intersectionality; Mato Grosso do Sul.*

RESUMEN: *A la luz de reflexiones articuladas por Saffiotti (2013), Carneiro (s.d.) y Almeida y Pereira (2012), entre otros autores, los objetivos específicos del trabajo son: conocer meandros de la violencia de género contra la mujer; discutir formas de violencia practicadas contra la mujer negra en Mato Grosso del Sur; y sobre la base de datos estadísticos oficiales relativos a la realidad del Estado, traer para discusión la problematización del racismo y el crecimiento de la violencia de género contra la mujer negra y el enfrentamiento de esa realidad por el Ministerio Público Estatal. Se verificó que, de la edición de la Ley Maria da Penha resultó una red de protección destinada a la mujer víctima de la violencia de género, además de un sistema de Justicia volcado a conferir eficacia a la Ley. Un sistema formado por Procuradores, Defensores, Magistrados, Comisarios, que trabajan en varas especializadas, en las cuales tramitan los respectivos hechos, objetivando prevenir la violencia y cohibir y responsabilizar los agresores. Se constató asimismo, que vista bajo el prisma del concepto de interseccionalidad, la sobrecarga de la opresión a que está sujeta la mujer negra no se limita a la cuestión del género, sino que se extiende a la raza y, en general, a la condición social de ese sujeto (GARCIA et al., 2013), con efectos significativos en el mundo del trabajo, sobre los cuales los instrumentos o dispositivos oficiales y legales aún no han ejercido poder. Se concluye que todavía es fundamental intensificar el combate a la violencia de género contra la mujer en la perspectiva étnico racial, de modo a que alcance, entre otras etnias, las mayores víctimas de esa práctica: las mujeres negras.*

PALABRAS CLAVE: *mujer negra; interseccionalidad; Mato Grosso del Sur.*

1 INTRODUÇÃO

Este artigo traz um recorte da tese de doutoramento da autora², na qual, por ser uma mulher negra e membro do Ministério Público do Estado de Mato Grosso do Sul, buscou compreender o fenômeno da violência de gênero para além da dimensão acadêmica de seu objeto de estudo, articulando, ao necessário rigor da investigação científica, um compromisso de luta assumido ainda quando estudante do curso de Direito.

À luz de reflexões articuladas por Saffiotti (2013), Carneiro (s.d.) e Almeida e Pereira (2012), entre outros autores, os objetivos do trabalho são: conhecer meandros da violência de gênero contra a mulher; discutir formas de violência praticadas contra a mulher negra em Mato Grosso do Sul; e, com base em dados estatísticos oficiais relativos à realidade sul-mato-grossense, trazer para discussão a problematização do racismo e o crescimento da violência de gênero contra a mulher negra e o enfrentamento dessa realidade pelo Ministério Público Estadual.

Vista pelo prisma do conceito de interseccionalidade, a sobrecarga da opressão a que está sujeita a mulher negra não se limita à questão do gênero, mas estende-se à raça e, em geral, à condição social desse sujeito (GARCIA et al., 2013), com efeitos significativos no mundo do trabalho, sobre os quais os instrumentos ou dispositivos oficiais e legais ainda não têm exercido poder.

2 VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: PARA ALÉM DO GÊNERO

A violência de gênero que é imposta à mulher em

² A tese, intitulada *A violência de gênero contra a mulher sob a perspectiva étnico-racial: a relevância do papel do Ministério Público*, foi defendida pela autora no programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em fevereiro de 2018, sob orientação da Professora Doutora Flávia Cristina Piovesan.

sociedades marcadas pela dominação masculina associa-se também à violência institucionalizada por determinismos biológicos, raciais, religiosos e sociais, estabelecendo-se, a partir daí escala de hierarquia entre sexos, raças, religiões e classes sociais.

Na percepção do sociólogo francês Pierre Bourdieu:

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservados aos homens; e a casa, reservada às mulheres [...]. (BOURDIEU, 2017, p. 18).

Assim, o patriarcado estabelece uma relação hierarquizada, com predomínio do masculino sobre o feminino, com a distribuição de papéis a serem desempenhados na sociedade de acordo com o sexo. Nesse sistema, confere-se a amplitude dos espaços ao homem, e ele, legitimado pela ordem social, detém o poder e define as regras, ficando a mulher restrita ao ambiente doméstico, de que resulta uma situação de opressão.

Marta Costa (2017, p. 3), por seu turno, pondera que a institucionalização e a naturalização do patriarcado reproduzem o valor masculino, mantendo-o a um elevado preço: a violência de gênero contra a mulher, que, assim como a dominação masculina, deve ser combatida.

A esses problemas, João Paulo Bernardes Gonçalves (2017) acrescenta a necessidade de tornar visíveis as condições de mulheres negras, indígenas e com deficiência, que, na esteira de uma visão notadamente eurocêntrica, não são contempladas na visão majoritária. A interseccionalidade busca conferir visibilidade às minorias que compõem o movimento de mulheres, pautando suas reivindicações, as quais,

embora sejam específicas, constituem um caminho único para representar “de modo sólido as aspirações de todas as mulheres da nossa sociedade” (DAVIS, 2017, p. 18). Isso porque a pretensa universalidade do movimento feminista não se tem apercebido do lócus de maior vulnerabilidade e desigualdade de outras mulheres que compõem esse todo.

Alerta o autor para a interação entre os fatores gênero, raça, classe social e sexualidade, que se reforçam mutuamente, produzindo o que se denomina, no âmbito dos direitos humanos, interseccionalidade de fatores de opressão, que

[...] busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, [...] trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 177 apud RIOS, 2017, p. 44).

Tal visão deixa de depositar força conceitual numa única perspectiva, qual seja, de gênero, agregando as desigualdades decorrentes de raça e classe, o que favorece a identificação que os demais segmentos de mulheres passam a ter, além de concorrer para a propositura da formulação de políticas públicas. E estas, por sua vez, visarão a contemplar os demais grupos que compõem a sociedade e, assim, atingir com maior propriedade os mais frágeis, levando em consideração a sobreposição de vulnerabilidades, a exemplo de mulheres negras e pobres.

Segundo Gonçalves (2017), a falta de visibilidade das questões raciais e sociais resulta da falta, no interior dos movimentos de mulheres, de uma concepção plural da categoria “mulher”, que considerasse as especificidades existentes. Foi essa carência que ensejou o surgimento do feminismo ne-

gro, que assumiu o racismo como pedra angular nas relações de opressão sobre os negros e, por consequência, da subalteridade desse grupo, em que se inclui a mulher negra.

A esse respeito, vale mencionar também as reflexões de Sueli Carneiro:

O atual movimento de mulheres negras, ao trazer para a cena política as contradições resultantes da articulação das variáveis de raça, classe e gênero, promove a síntese das bandeiras de luta historicamente levantadas pelo movimento negro e de mulheres no país, enegrecendo de um lado, as reivindicações das mulheres, tornando-as assim mais representativas do conjunto das mulheres brasileiras, e, por outro lado, promovendo a feminização das propostas e reivindicações do movimento negro. (CARNEIRO, s.d.).

Outra importante ponderação a esse respeito é articulada pelas doutrinadoras Tânia Mara Campos de Almeida e Bruna Cristina Jaquetto Pereira (2012, p. 52): em uma sociedade racista, as mulheres negras, conforme já ressaltado, ocupam as piores posições na estrutura capitalista, dada a associação de racismo e sexismo. Assim, a associação de vulnerabilidades constitui obstáculo concreto para a superação dessa situação, razão pela qual a temática da raça está umbilicalmente ligada à do gênero.

A violência de gênero perpetrada contra a mulher negra, em regra, não aparece nos números oficiais, adensando sua invisibilidade: primeiro, pela ausência desse referencial na maioria dos órgãos; segundo, por estar subnotificada, uma vez que expressiva quantidade dessas mulheres ainda não consegue romper o ciclo desse tipo de violência.

Segundo as autoras, também se justifica essa situação pela forma de representação da mulher negra ao longo da História. Desde o processo de colonização, em meio a constantes violações e apropriações advindas das conquistas de guerras e pela escravidão, foi sendo naturalizada a violência de gênero contra a mulher negra, reduzindo-a à condição de

mero objeto de satisfação sexual da lascívia de seus senhores, fazendo permanecerem, no imaginário coletivo, suas supostas qualidades eróticas e sexuais (ALMEIDA; PEREIRA, 2012, p. 55).

Diversas dificuldades se apresentam para a mulher negra, diminuindo sua autoestima e tornando-a fragilizada diante da violência de gênero: sentimento de inferioridade pela opressão internalizada por várias gerações; dependência econômica de seus companheiros; ausência de escolaridade; negação dos direitos mais básicos que caracterizam a cidadania; ausência ou má qualidade de serviços públicos, entre outras.

2.1 DA PREVENÇÃO E DO COMBATE AO PROBLEMA: DE INICIATIVAS INTERNACIONAIS À LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O problema da violência de gênero contra a mulher tem sido, desde meados do século XX, objeto de discussão em âmbito internacional e nacional, gerando instrumentos que enfatizam, ainda que de forma genérica, direitos fundamentais e que compõem um sistema de garantias que dizem respeito a todos os seres humanos, indistintamente, essenciais para o reconhecimento dos direitos das mulheres.

O primeiro foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela ONU em 10 de dezembro de 1948, que, em seu artigo 3º, proclama o direito inalienável à vida, à liberdade e à segurança e, no artigo 5º, a vedação expressa de tortura, tratamento cruel, desumano ou degradante. O segundo, adotado em 1969, na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José de Costa Rica e ratificada pelo Brasil em 1992, foi a Convenção Americana sobre Direitos Humanos ou Pacto de San José da Costa Rica, mais precisamente em seu art. 5º, § 1º, em que se afirma o direito que toda pessoa tem de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral. O terceiro corresponde à Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena, de 1993, em que, pela vez primeira, houve o reconhecimento dos direitos das mulheres e

das crianças do sexo feminino como direitos humanos (SILVA, 2018).

Além desses, há instrumentos internacionais específicos para combate à violência de gênero contra a mulher, a saber: a) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (tratado internacional aprovado em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas e posto em vigor em 3 de setembro de 1981, ratificado por 188 Estados); b) Declaração da ONU para a Eliminação da Violência contra a Mulher (proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, na sua Resolução nº 48/104, de 20 de dezembro de 1993), a qual não é um tratado, mas sim uma declaração, sem qualquer caráter vinculante; c) Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – “Convenção de Belém do Pará” – adotada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 6 de junho de 1994 – ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995 (SILVA, 2018).

Especificamente no Brasil, foi a Constituição de 1934 que, segundo Tânia Mara dos Santos (2009, p. 7), abriu campo para um “constitucionalismo social, que lançou novos fundamentos e novas concepções”, já que ali foi prevista, pela primeira vez, a proibição de distinção em razão do sexo³. No período da ditadura militar, destacam-se a Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969, que, embora se tenham mantido inertes quanto aos direitos em geral das mulheres, proclamaram a igualdade de todos sem distinção de sexo. Em 1985, destaca-se a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, CNDM, por meio da Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985, com reflexos da mobilização internacional, mais precisamente a Década da Mulher, além da mobilização exercida pelo movimento feminista. É, no entanto, a Constituição de 1988

³ Constituição de 1934. Título II – Da Declaração de Direitos, Capítulo II – Dos Direitos e das Garantias Individuais, artigo 113, § 1º: “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprios ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.”

que, segundo Tânia Mara Santos (2009), traz a maior conquista para as mulheres: o direito à igualdade, inserto no artigo 5º, inciso I, reconhecendo a mulher como cidadã e irradiando seus reflexos pelo ordenamento jurídico como um todo.

Embora de natureza diversa, merece menção a aprovação, em 2002, da Plataforma de Política Feminista, vista como um reconhecimento das diferenças e desigualdades existentes entre as mulheres, e, ao mesmo tempo, um compromisso de busca de igualdade pelo movimento feminista (CARNEIRO, s.d.), pois o documento contempla a mulher em seus mais variados segmentos: negras, indígenas, brancas, com deficiência, lésbicas,

O enfrentamento do fenômeno da violência de gênero contra a mulher só ganharia força aqui – e reconhecimento nacional e internacional –, no entanto, em 2006, quando da entrada em vigor da Lei nº 11.340/2006, “Lei Maria da Penha”, que, ao prever medidas preventivas, repressivas e protetivas, representa um marco institucional no combate a essa forma de violência.

Da edição da mencionada Lei, resultou toda uma rede de proteção destinada à mulher vítima da violência de gênero, além de um sistema de Justiça voltado a conferir eficácia ao disposto nesse instrumento legal. Um sistema composto de Promotores, Defensores, Magistrados, Delegados que trabalham em varas especializadas, nas quais tramitam os respectivos feitos, visando a prevenir a violência e coibir e responsabilizar os agressores.

Antes da vigência oficial da Lei, a maioria das mulheres, em casos de agressão, não cogitava a apresentação de queixa por desinformação ou por serem intimidadas por uma realidade adversa. Outras, ao se disporem a fazê-lo, nem sempre alcançavam a materialização do boletim de ocorrência, desestimuladas por um ambiente policial predominantemente masculino, muitas vezes machista e hostil, que tornava a tentativa um procedimento difícil e humilhante, acabando por

reabilitá-las. Com esses mecanismos, assegurava-se a manutenção daquela ordem injusta, pela qual restava à mulher conformar-se com o seu destino de submissão, formulação elaborada durante séculos para justificar e manter a dominação exercida pelo homem. (SILVA, 2018)

Hoje, com o advento da Lei Maria da Penha, aquilo que pertencia ao domínio da esfera privada deslocou-se para o âmbito público; o que era compreendido e sentido como uma circunstância íntima do casal ou da família, o que se classificava como um “costume” da ordem machista, como um elemento próprio da “cultura”, extravasou para a seara jurídica. Então, a tipificação desses crimes, antes esquecida, não aplicada às querelas familiares, já que “em briga de marido e mulher não se põe a colher”, passou a ser utilizada no rito próprio proposto pela Lei mencionada, tornando mais efetivo um ordenamento jurídico que, agora, se estende à proteção da mulher. Uma proteção de amplo espectro, que, para além da violência física e sexual, incide sobre a psicológica, a patrimonial e a moral (SILVA, 2018).

Apesar da existência de lacunas no texto e das dificuldades para sua aplicação, não se pode negar a relevância da Lei nº 11.340/2006 e seus efeitos no Brasil. Além de modificar comportamentos de segmentos da sociedade que até então consideravam essa violência de forma naturalizada, vem garantindo registros mais detalhados pelas delegacias de polícia, elevando a qualidade da informação e dando visibilidade ao fenômeno, antes diluído na massa de ocorrências policiais.

Graças a esses registros, tem sido possível mapear a violência no País, sobre a qual se pronuncia o próximo item.

3 NÚMEROS DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO CONTRA A MULHER NEGRA EM MATO GROSSO DO SUL⁴

⁴ Item construído com base em dados coletados e discutidos por Silva (2018).

O cotejamento dos dados pertinentes à violência de gênero contra a mulher no Brasil autoriza a inferência de que a política de enfrentamento à violência de gênero contra a mulher está falhando. Não está sendo considerada a especificidade da imensa massa de mulheres que compõem, quantitativamente, um dos mais expressivos segmentos: o das negras, que, além de seu peso em nossa demografia, integram o grupo mais suscetível de ser vitimado pela violência de gênero contra a mulher.

Mensurada por dados estatísticos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a violência de gênero contra mulheres negras revela números alarmantes: mais de 60% das mulheres assassinadas no Brasil entre 2001 e 2011 eram negras.

Consentâneo com a situação nacional, Mato Grosso do Sul tem reproduzido o fenômeno: no período de 2007 a 2016, as negras sofreram o dobro das agressões simbólicas perpetradas contra as brancas: 10,5 e 4,39 mulheres, respectivamente.

Quanto à violência física, o fenômeno se repete. Nas lesões corporais dolosas, a relação é de 2,0 mulheres brancas e 4,4 mulheres negras; novamente, mais que o dobro; quanto às vias de fato, foram 1,5 mulher branca para 3,7 mulheres negras. Mais uma vez, a mesma proporção. Os estupros mantêm a tendência, com 2,28/10.000 para brancas e 5,51/10.000 para as negras. Os homicídios e feminicídios apresentam a relação de 0,5/10.000 ocorrências entre as mulheres brancas e 1,5/10.000 entre as mulheres negras. Aqui, a relação se amplia: as negras sofrem o triplo. (SILVA, 2018).

Esse resultado é insofismável, demonstrando a profunda correlação entre cor/etnia e a probabilidade de a mulher sofrer violência de gênero. Em todas as variáveis examinadas, as negras sofrem mais do que o dobro das brancas e, no caso da expressão mais violenta da agressão física, o homicídio e feminicídio, as negras sofrem o triplo, evidenciando o quanto

a interseccionalidade, ao conjugar sexo, raça e classe social, potencializa os mecanismos desencadeadores da violência contra a mulher, em especial a mulher negra e pobre. Nesse quadro de violência de gênero contra a mulher, pode-se afirmar, com absoluta segurança, que as mulheres negras são as mais vitimizadas.

Ao se correlacionarem as ocorrências entre lesão corporal dolosa e vias de fato por cor/etnia, verificou-se que, entre as brancas, a relação foi de 1/1,29 e, entre as pretas, 1/1,12 (SILVA, 2018). Assim, o grupo que apresentou a maior quantidade de registros de vias de fato foi o das pretas. Sabendo-se que esse tipo penal tem menor potencial punitivo, cabe a pergunta: Estaria o racismo interferindo nesse resultado, dificultando a identificação das marcas físicas necessárias para tipificar a lesão corporal dolosa?

Dos dados aqui apresentados, restam constantes desafios para a efetiva aplicação da Lei Maria da Penha decorrentes da formação patriarcal dos operadores do direito, homens e mulheres, indistintamente. Homens e mulheres que declararam sua inconstitucionalidade e entenderam que, na hipótese do perdão da vítima, tal delito caracterizava a condição de “bagatela imprópria”, acarretando a absolvição do acusado da prática da violência de gênero contra a mulher, entre outras hipóteses que implicavam em negação do direito da vítima. Tais conclusões ou decisões acabavam por violar o princípio da prevalência para os direitos da mulher vítima desse tipo de violência.

Com a mobilização do movimento feminista e a atuação firme e combativa do Ministério Público, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbido constitucionalmente da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, houve avanço substancial dos entendimentos judiciais. Tais entendimentos têm sido consolidados pela jurisprudência dos Tribunais, em especial do STF e do STJ, numa visão mais consentânea com

os fins sociais da Lei Maria da Penha, a exemplo de reconhecer a constitucionalidade dessa Lei e de impedir a aplicação de institutos despenalizadores aos agressores.

Posto isso, é possível dizer que a Lei conferiu visibilidade à violência de gênero contra as mulheres e resultou em seu empoderamento. Um poder que as tem encorajado a denunciar e a buscar o amparo das instâncias competentes, visando a romper o ciclo de violência e a superar essa realidade, que impinge sofrimento físico, mental, psicológico e moral, quando não ceifa a vida da vítima.

O problema é que, a despeito de sua significativa abrangência, a Lei não atende, em seu escopo, a questões específicas pertinentes ao mercado de trabalho, permanecendo a mulher – e, em especial, a mulher negra, à mercê de uma legislação que ainda privilegia o homem. Nesse cenário, na defesa do regime democrático e no combate às desigualdades sociais, o Ministério Público deverá instar o Poder Público no combate à violência de gênero contra a mulher por meio da formulação de políticas públicas destinadas à mulher negra, vítima maior dessa violência, utilizando-se para tanto da Constituição e das leis infraconstitucionais que lhe são destinadas para o exercício de seu mister.

4 A MULHER NEGRA E O MUNDO DO TRABALHO

Segundo Saffioti (2013), o sistema produtivo de bens e serviços de uma sociedade constitui seu núcleo, e a forma de integração da mulher na sociedade é proporcional ao grau de desenvolvimento das forças produtivas. Assim, nas sociedades pré-capitalistas, em especial na feudal e na economia de burgo, o exercício do trabalho pela mulher era limitado, ocupando ela as posições mais subalternas, de forma a conduzi-la a seu expurgo do sistema produtivo.

O advento do capitalismo impôs, em face da valorizada supremacia masculina, condições de muita adversidade à mulher, em especial a do sistema de produção. A sociedade

capitalista, então em formação, direcionou as mulheres das camadas mais pobres para o trabalho industrial, e, pela desigual posição social que ocupavam, foi-lhes imposto intenso trabalho, com pesada jornada e salários inferiores ao dos homens, o que persiste até os tempos atuais (SAFFIOTI, 2013).

Nesse sentido, vale transcrever as palavras de Sueli Carneiro (s.d.)⁵:

São suficientemente conhecidas as condições históricas nas Américas que construíram a relação de coisificação dos negros em geral e das mulheres negras em particular. Sabemos, também, que em todo esse contexto de conquista e dominação, a apropriação social das mulheres do grupo derrotado é um dos momentos emblemáticos de afirmação de superioridade do vencedor.

[...]

As mulheres negras fazem parte de um contingente de mulheres que não são rainha de nada, que são retratadas como antimusas da sociedade brasileira, porque o modelo estético de mulher é a mulher branca. Quando falamos em garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, estamos garantindo emprego para que tipo de mulher? Fazemos parte de um contingente de mulheres para as quais os anúncios de emprego destacam a frase: “Exige-se boa aparência”.

[...] Fazemos parte de um contingente de mulheres originárias de uma cultura [...] violada, folclorizada e marginalizada [...].

Os questionamentos e reflexões de Carneiro (s.d.) remetem aos limites ontológicos do feminismo eurocêntrico, cujas demandas e proposições, ao generalizarem as reivindicações a partir da mulher branca de classe média, desconheciam a especificidade das condições de vida de outras mulheres, indígenas e negras em especial, negando-lhes visibilidade. Por corolário, são-lhes negados meios para superarem as ad-

⁵ Texto sem indicação de páginas

versidades superlativas decorrentes da interseccionalidade entre gênero, raça e classe social.

Esse olhar de uma intelectual e militante negra permite desvendar os muitos nexos imperceptíveis “a olho nu” entre as condições objetivas de vida e a violência de gênero contra a mulher negra, pelos quais se alcança a compreensão de como discursos até bem articulados encobrem aspectos cruciais dessa questão. Ao fazer essa análise, Sueli Carneiro aponta a necessidade de se tratar de forma isonômica esse segmento, para o qual devem ser destinadas políticas públicas especiais, a fim de contemplar suas necessidades específicas.

Esse conjunto de fatores tem sido arguido pelo feminismo negro e movimento de mulheres negras, conforme afirmam Almeida e Pereira (2012, p. 57), que ainda sustentam que a igualdade, na condição de valor, somente pode ser alcançada por parte da civilização graças à “racialização das colônias como do sexismo vertido às relações do mundo privado”. Prosseguem as doutrinadoras:

Para as mulheres pretas e pardas, assim como para as brancas, o âmbito privado se configurou em local de confinamento e de responsabilização pelas tarefas domésticas, das quais os homens brancos, pretos e pardos puderam então se libertar, permanecendo disponíveis para exercer aquelas tarefas no mundo público a que estavam designados conforme seu grupo racial. Porém, foram apenas as mulheres pretas e pardas que acumularam, conjuntamente com esse papel, a tarefa de se responsabilizarem pelo próprio sustento e de suas famílias, contando para tanto com uma inserção laboral precária, efetivada no desempenho das funções socialmente menos valorizadas e com piores remunerações (ALMEIDA; PEREIRA, 2012, p. 57).

Refletem ainda Almeida e Pereira (2012, p. 59) que as mulheres negras, em decorrência do conjunto de fatores expostos, apresentam os piores rendimentos no trabalho e

encontram-se em um nível de pobreza degradante, além de terem negada sua sexualidade. Acrescentam as doutrinadoras que, sendo em maior grau vítimas de constantes humilhações, de negação de sua humanidade, além de exploração no ambiente de trabalho, pelo mito cultivado de que são “incansáveis”, também vivem expostas à violência de gênero da forma mais agressiva possível, por sua estrutura física, em tese mais avantajada que a da mulher branca. Desse modo, o ambiente privado apresenta-se para as mulheres negras como um locus de maior exposição e vulnerabilidade.

Quais alternativas se apresentam para as mulheres negras? Como romper esse paradigma e sair do ciclo de violência de gênero e vulnerabilidade a que estão expostas?

As doutrinadoras apontam as seguintes alternativas: insurgência política contra a colonialidade do poder, que ainda rege a sociedade brasileira; conscientização dessas mulheres quanto ao racismo, ao sexismo e ao classismo; politização do âmbito privado, tornando públicos os conflitos nele estabelecidos para que possa ser teorizado e constituir objeto de pesquisa, além de ser inserido nas leis e nas políticas públicas e, acima de tudo, impulsionar novas formas de coibir, prevenir e punir novos tipos de preconceitos e discriminações (ALMEIDA; PEREIRA, 2012, p. 60).

Entende-se que a principal sugestão das autoras seja um olhar diferenciado para a violência de gênero efetivada contra a mulher negra. Isso implica sair do lugar-comum da violência de gênero universal, respeitando suas especificidades e singularidades e, o mais importante, aplicar a Lei Maria da Penha não somente pelo viés da questão de gênero, mas também pela perspectiva do racismo e das questões sociais, sob pena da continuidade da naturalização e perpetuação dessa violência contra a mulher negra, com a manutenção de sua situação de vulnerabilidade.

CONCLUSÃO

Uma primeira conclusão a que se chega é se se deve intensificar o combate à violência de gênero contra a mulher na perspectiva étnico-racial, de modo a abranger, entre outras etnias, as maiores vítimas dessa prática: as mulheres negras. E esse combate passa também pela capacitação dos operadores do Direito, Promotores, Defensores e Magistrados e respectivos servidores, num processo de formação em serviço que, além de propiciar conhecimentos históricos, políticos e sociais acerca da violência de gênero contra a mulher, estude a questão pelo viés étnico-racial.

Indispensável também, para um real combate à violência de gênero, que o Estado promova investimentos na área de Educação, inserindo a temática como conteúdo obrigatório nos currículos escolares, em todos os níveis, a fim de possibilitar o desenvolvimento de uma formação mais humanista, que cultive a diversidade, em suas múltiplas formas (social, de gênero, de raça) e uma cultura de paz, como elementos indispensáveis a um Estado Democrático de Direito.

No caso específico da violência de gênero contra as mulheres negras, entende-se ser necessária a formulação e execução de políticas públicas que respeitem suas especificidades e singularidades, viabilizando ações afirmativas. Para tanto, indispensável a inserção do elemento raça em todos os órgãos que trabalhem com a temática da violência de gênero, a fim de que se possa concretamente dimensionar as fragilidades desse segmento e atuar numa linha mais prospectiva. Tais medidas teriam por finalidade precípua reverter os determinantes da subalternidade, de modo a favorecer o acesso da mulher negra a posições sociais mais elevadas, retirando-a da base da pirâmide social.

Considerando o estado de miserabilidade das mulheres negras, imperioso facilitar às comunidades quilombolas e aos bairros periféricos o acesso ao sistema de Justiça que atua no combate à violência de gênero contra a mulher, em

cumprimento ao disposto na Recomendação nº 33 do Comitê da CEDAW/ONU. Com essa iniciativa, o Estado dará concreitude aos direitos contidos na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, em vigor no Brasil desde 2002.

Faz-se também necessário incentivar o funcionamento das Delegacias Especializadas no atendimento à violência de gênero contra a mulher para que a vítima possa ter um pronto atendimento, quando necessário, garantindo-se maior proteção aos seus direitos. Outro dado a considerar é a necessidade de corrigir a execução desigual dos vários serviços previstos na Lei Maria da Penha nos diversos estados da Federação.

A isso se acrescenta a necessidade de disseminar, entre mulheres negras, informações sobre racismo, sexismo e classismo, fomentando a discussão desses temas para que se torne público o sofrimento experimentado no ambiente privado e para que se dê visibilidade aos conflitos ali estabelecidos. Assim tematizados, poderão ser objeto de pesquisa, contemplados nas leis e por políticas públicas, mas, acima de tudo, devem impulsionar novas formas de coibir, prevenir e punir todos os tipos de preconceito e discriminação, sejam eles arraigados ou novos.

Deverá o Ministério Público continuar atuando da forma vigilante e operante na defesa dos direitos da mulher, contribuindo para o avanço dessa temática, devendo instar-se o CNMP para que insira no CNVD a categoria “raça”, de modo que se possa aferir com precisão a realidade da mulher negra vítima de violência de gênero, bem como a indígena e a amarela.

Imprescindível ainda é o aperfeiçoamento da Lei Maria da Penha para nela constar a interseccionalidade que permeia a realidade da mulher negra, que, além da violência de gênero, conjuga o racismo e a questão social, tornando-a mais vulnerável à violência de gênero no Brasil.

Ademais, há que se materializar uma atuação mais prospectiva do Estado para impedir a veiculação de propagandas que reforcem a cultura do sexismo e do racismo, promovendo, ainda, a continuidade dos investimentos no combate à violência de gênero. Conforme dispõe a Recomendação nº 35/2017 da CEDAW, o fator econômico não pode constituir argumento plausível para o Estado eximir-se do combate a essa violência.

Assim, fundamental que, diante de tempos de intolerância e retrocesso no que diz respeito aos grupos vulneráveis, o movimento de mulheres e os órgãos ou instituições incumbidos da defesa desses direitos prossigam vigilantes e atuantes para que a igualdade de gênero seja alçada à condição de prática social efetiva e verdadeiramente inclusiva.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto. Violência doméstica e familiar contra mulheres pretas e pardas no Brasil: reflexões pela ótica dos estudos feministas latino-americanos. *Críticas e Sociedade: revista de cultura política*. v. 2. n. 2. Dossiê: Cultura e Política, dez. 2012.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 14. ed. Tradução Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

CARNEIRO, A. Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. [s.d.]. Disponível em <<https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/>>. Acesso em: 3 jun. 2017.

COSTA, Marta Rios Alves Nunes da. Feminismo é humanismo – A questão das mulheres na Filosofia. *Revista ethic@*, Florianópolis, v. 15, nº1, p. 110-125, jul. 2016. Disponível em: <http://www.academia.edu/32139757/FEMINISMO_%C3%89_HUMANISMO_-A_QUEST%C3%83O_DAS_MULHERES_NA_FI

LOSOFIA_FEMINISM_IS_HUMANISM_THE_ISSUE_OF_WOMEN_IN_PHILOSOPHY>. Acesso em: 16 mar. 2017.

DAVIS, Angela. *Mulheres, cultura e política*. Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2017.

GARCIA, Leila Posenato; FREITAS, Lúcia Rolim Santana de ; SILVA, Gabriela Drummond Marques da; HÖFELMANN; Doro-teia Aparecida. *Violência contra a mulher – Femicídios no Brasil*. [S.l.]: IPEA, [2013]. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/130925_sum_estudo_femicidio_leilagarcia.pdf>. Acesso em: 13 maio 2017.

GONÇALVES, João Paulo Bernardes. As contribuições da noção de interseccionalidade e dos estudos feministas pós-coloniais para o campo de intervenções com homens autores de violência doméstica contra as mulheres. In: BEIRAS, Adriano; NASCIMENTO, Marcos (Org.). *Homens e violência contra mulheres – pesquisas e intervenções no contexto brasileiro*. Rio de Janeiro: Instituto Noos, 2017. p. 20-32.

RIOS, Flávia. A cidadania imaginada pelas mulheres afro-brasileiras: da ditadura militar à democracia. In: BLAY, Eva Alterman; AVELAR, Lúcia (Org.). *50 anos de Feminismo: Argentina, Brasil e Chile – A construção das mulheres como atores políticos e democráticos*. São Paulo: EDUSP, 2017. p. 232.

SAFFIOTI, Heleieth Lara Bongiovani. *A mulher na sociedade de classes – mito e realidade*. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, Tânia Mara dos. A mulher nas constituições federais brasileiras: diálogo entre a história e o direito. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE CIÊNCIA POLÍTICA: A construção da ciência política na América Latina, 2., 2009, Porto Alegre. *Anais*. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, 2009, p. 3.

SILVA, Jaceguara Dantas da. *A violência de gênero contra a mulher sob a perspectiva étnico-racial: a relevância do papel do Ministério Público*. 2018. 285f. Tese (Doutorado em Direito). São

Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2018.

PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RECONFIGURAÇÃO TEÓRICO-DOGMÁTICA DOS SEUS FUNDAMENTOS

Jailda Eulídia da Silva Pinto¹

RESUMO: O artigo apresenta versão analítica baseada em pauta hermenêutica e fundamentos teóricos distintos dos da doutrina tradicional, a fim de enquadrar o meio ambiente de trabalho na categoria de direito humano fundamental de todas as pessoas que optam por alternativas de trabalhos - além do subordinado - e rendas compatíveis com a dignidade humana, o que se torna imperativo diante das evidências empíricas e analíticas que serão apresentadas. Para isso elegeram-se dois eixos: a ampliação do objeto do Direito do Trabalho e a reconfiguração das lutas operárias, com a reunião das suas vertentes reformista e revolucionária, a partir das teorias dos movimentos sociais. Estas abrem uma perspectiva inovadora, por reconstituírem os embates coletivos, em face das crises do sindicalismo, visando a juntá-las aos novos movimentos sociais. Diante desse contexto teórico, é possível expandir o princípio protetor e reacender as lutas coletivas, desvincular o tema adoecimento/saúde do trabalhador do interior das organizações produtivas, envolver todos os afetados – empregados, demais trabalhadores, sociedade civil, natureza – nessa ambiência.

¹ Mestra e Doutoranda em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Especialista em Direito Processual Civil pela UFPE, em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (UCAM/RJ), em Direitos Humanos e Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), Procuradora do Trabalho na PRT 6.^a Região.

PALAVRAS-CHAVE: meio ambiente do trabalho; proteção; direito fundamental; trabalhadores; teorias dos movimentos sociais; sindicalismo.

ABSTRACT: The article presents analytic based version hermeneutic agenda and distinct theoretical foundations of traditional doctrine in order to frame the working environment in fundamental human right category of all people who opt for alternative work - besides the child - and lace compatible with human dignity, which is imperative in the face of empirical and analytical evidence to be presented. To this they were elected two axes: the expansion of the labor law of the object and the reconfiguration of the trade union movement, with the meeting of the reformist and revolutionary aspects, from the theories of social movements. These open up a new perspective for reconstitute collective struggles in the face of trade unionism crisis, aiming to merge them to new social movements. Given this theoretical context can expand the protective principle and rekindle the collective struggles, unlink the subject illness / health worker inside the productive organizations, involve all affected - employees, other workers, civil society, nature - this ambience.

KEY WORDS: environmental work, protection, fundamental rights, workers, theories of social movements, trade unionism.

1 INTRODUÇÃO

O artigo tem como objeto o meio ambiente do trabalho, a partir da problematização e refutação da doutrina jurídico-trabalhista clássica, que condiciona a proteção aos trabalhadores subordinados, sendo silente quanto aos demais atingidos na saúde física e psíquica, dentro e fora das organizações produtivas, em virtude das agressões desencadeadas pela nocividade do modo de produção capitalista – destrutivo desde sua gênese.

A fim de superar a obsolescência dessa doutrina, apoia-se no deslocamento do objeto do Direito do Trabalho - trabalho subordinado, visando à ampliação dos cânones da proteção e efetividade dos direitos fundamentais, nos termos da proposição teórica de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, o qual, numa pauta hermenêutica original, redefine citado objeto e reestrutura os fundamentos desse ramo do conhecimento jurídico. Somente assim serão abrangidos os informais, precarizados, clandestinizados, imigrantes, marginalizados, afetados pelo desemprego estrutural e os que pretendem viver de qualquer tipo de trabalho e renda compatíveis com a dignidade humana.

Analisa-se o tema na ótica da teoria social crítica, expandindo a doutrina jurídica nacional tradicional e a da OIT, sob o marco teórico-filosófico indicado no parágrafo anterior, que viabiliza apontar uma versão teórico-dogmática ampliati-va. Também será destacada a atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos fundamentais.

As metamorfoses e as rupturas que vêm sucedendo no mundo do trabalho, aliadas às crises do sindicalismo contemporâneo, atestam a necessidade dessa reconfiguração, nas vertentes individuais, sindicais e internacionais.

Sob a ótica individual e internacional, embora haja estudos acerca da ambiência laboral, inclusive avanços promovidos no âmbito da OIT, em especial com as Convenções 148, 155 e 161, estes permanecem associados ao pensamento do século XIX, voltados ao contrato individual de trabalho, aos empregados subordinados e ao sindicalismo reformista, relegando para um plano inferior as lutas libertárias.

Do ponto de vista das relações coletivas, torna-se imprescindível o exame das duas lutas que historicamente as acompanharam – reformistas e emancipatórias –, constatando-se a prevalência daquelas e a quase omissão destas nas narrativas e práticas sindicais. Isso implica uma versão interdisciplinar que articule os novos movimentos sociais e as teo-

rias dos movimentos sociais no âmbito específico deste ramo do conhecimento jurídico.

Na esfera das relações sindicais e para enfrentar as crises do sindicalismo exige-se articulação dos movimentos coletivos tipicamente trabalhistas com os demais movimentos sociais, uma vez que a emissão de poluentes, a elaboração de certos produtos, o uso de agrotóxicos, acarretam enfermidades aos trabalhadores, aos consumidores e à coletividade, atingem a natureza, transbordando o interior das organizações.

Tais problematizações impulsionaram a elaboração de um escrito que se desloca da obsolescência da doutrina jurídico-trabalhista clássica, visando a apontar fundamentos que legitimem uma visão analítica distinta sobre a ambiência laboral, através da superação do paradigma tradicional: a subordinação da força do trabalho ao capital, a versão reducionista do meio ambiente circunscrito ao “chão da fábrica”, o amparo apenas contra as enfermidades profissionais limitadas a esses espaços.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: PARA ALÉM DO INTERIOR DAS ORGANIZAÇÕES PRODUTIVAS

A Constituição da OIT, desde 1919, já declarava que

existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais (...). (...) é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho².

² Trecho do Preâmbulo. Em igual sentido: pelo relatório da OIT, Estresse no

Em igual sentido, as Convenções da OIT 148, 155 e 161³ demonstram preocupações com a saúde e ambiência laboral.

Por sua vez o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado pelas Nações Unidas em 1966, reconheceu o direito de toda pessoa:

a) gozar condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente a segurança e higiene no trabalho (art. 7.º, “b”); b) desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental (art. 12, 1), devendo o Estado adotar medidas para a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente (art. 12, 2, “b”), a prevenção e o tratamento das doenças profissionais, bem como a luta contra essas doenças (art. 12, 2, “c”).

Ainda no plano internacional, a Meta 8 do Objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável pede “ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores”, o que significa mais que segurança física dos trabalhadores, estendendo-se ao bem-estar mental e psicológico.

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. 8.8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores

ambiente de trabalho: um desafio coletivo, mais de 40 milhões de pessoas são afetadas na União Europeia e o custo dessa depressão é de € 617 bilhões/ano; ainda a propósito das relações internacionais, a seguinte autora prova, pela dialética da colonização, que o direito do trabalho clássico não tem respostas para os guetos, apartheids sociais e refugiados: PEREIRA, Maria Clara Bernardes. A livre circulação dos trabalhadores no âmbito da comunidade europeia e do mercosul. Recife: Editora UFPE, 2014.

³ A Convenção n.º 148 versa sobre proteção dos trabalhadores contra riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações; a n.º 155, sobre saúde e segurança e o meio ambiente do trabalho; a n.º 161, acerca de serviços de saúde no trabalho – todas ratificadas e em vigor no Brasil.

migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários⁴.

Outrossim, o Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho e a Portaria n.º 3.214/77 do Ministério do Trabalho e Emprego detalham questões de segurança, higiene e medicina do trabalho.

Já a Lei n.º 6.938/1981, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, estabelece, no Art. 3.º, I, que o meio ambiente é “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

A expressão meio ambiente do trabalho foi introduzida no direito positivo brasileiro pela Constituição Federal de 1988, com o que objetivou não apenas dar nova terminologia às normas de higiene e segurança do trabalho, mas também indicar o caminho para integrar diversos ramos do Direito (constitucional, administrativo, ambiental, trabalho, processo do trabalho, consumidor, civil, penal, etc.) e, assim, tutelar a sadia qualidade de vida no trabalho. Assim o faz nos artigos 7.º, XXII, 196, 200, 225, 10, II, a, do ADCT.

Por sua vez, os paradigmas de tutela à saúde do obreiro podem ser classificados da seguinte forma: a) os que enfatizam as medidas de segurança e o uso dos EPIs (protetivo tradicional), adotado pelo Brasil até a CF/1988⁵; b) os que começam a implantar as tutelas preventivas (paradigma em

⁴ <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em 02/05/2016

⁵ A análise das questões afetas ao meio ambiente do trabalho não pode ser enfrentada por regras jurídicas correlacionadas à higiene, segurança e medicina do trabalho - saúde em sentido estrito; porquanto diz respeito ao direito constitucional ao trabalho, à vida saudável no meio ambiente de trabalho, de sorte a permitir o pleno desenvolvimento das potencialidades profissionais, sociais e psicológicas do indivíduo (COUTINHO, Aldacy Rachid. Meio Ambiente do Trabalho: a Questão do Poder Empregatício e a Violência Silenciosa do Perverso Narcísico. In: Meio Ambiente do Trabalho Aplicado. Homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013. p. 38).

transição); c) os que incorporam a tutela preventiva e implementam legislações que tratam do meio ambiente como um todo (preventivo emergente)⁶.

Adota-se atualmente o paradigma emergente em oposição ao modelo tradicional da higiene e segurança, de cunho individualista e monetarista. Contudo, registre-se a persistência de contradições no interior do próprio sistema, pois mantém-se, exemplificativamente, os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade⁷.

Trata-se, assim, de etapa diferenciada de tutela, com prioridade absoluta para a prevenção, que vê a saúde em todos os aspectos relacionados ao labor, extrapolando os limites do posto⁸. Analisam-se a nocividade provocada por agentes físicos, químicos e biológicos, a organização, o desempenho, o treinamento, o bem-estar, a vida com qualidade dentro e fora do trabalho. Busca-se a segurança coletiva, pois o objetivo é a eliminação do risco e da insalubridade, daí porque é secundário o uso de EPIs⁹.

Vem como resposta às novas exigências da sociedade global¹⁰, com os correlatos desafios impostos ao mundo

⁶ ROCHA, Julio César da. *Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 149.

⁷ Os adicionais de remuneração não protegem a saúde do trabalhador, limitando-se a “pagar” pela agressão à sua saúde, o que vai na contramão do princípio da precaução. O seguro contra acidentes de trabalho com as indenizações daí decorrentes visam a reparar danos já consumados, não servindo para preveni-los. Somente o amplo e universal direito fundamental ao meio ambiente adequado, nele compreendido o do trabalho, com obrigações para empregadores e Estado, é capaz de proteger (Soares, Evanna. <http://ead01.escola.mpu.mp.br/mod/book/tool/print/index.php?id=6073>).

⁸ PADILHA, Norma Sueli. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco*. São Paulo: Revista do TST, Ano 79, nº 4, out. a dez. 2013. pp. 179-180.

⁹ ROCHA, Julio César da. *Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. pp. 226-227.

¹⁰ A globalização provoca reconfiguração social e política do espaço, permitindo que a empresa e o local de produção desloquem-se por vários paí

laboral, em que se almejam métodos salutarés de organização, adaptação ao indivíduo, condições humanas, ambiência saudável e equilibrada, em cuja concepção incluem-se todos os fatores psicológicos, físicos e sociais que interferem no conforto, sempre com vistas a obter a dignificação da pessoa¹¹.

O objetivo dessa nova construção doutrinária é assegurar o direito humano fundamental a uma ambiência simultaneamente equilibrada e humanizada¹², no interior e fora das organizações empresariais, dos trabalhadores de todo o gênero e demais afetados.

Outro aspecto relevante diz respeito à própria compreensão de local¹³ ou de ambiente de trabalho, no tocante ao significado do adoecimento decorrente da compra e venda da

ses, atuando em múltiplas localidades. Nesse contexto Herrera Flores propõe teoria dos direitos humanos por perspectiva nova, integradora, crítica e contextualizada. As ideias e conceitos de direitos humanos hoje devem permitir o avanço na luta contra a globalização do capital, com a imposição de regras justas de comércio internacional e a exigência de observância e cumprimento pelas empresas transnacionais dos direitos sociais, econômicos e culturais em todos os países (GOSDAL, Thereza Cristina. <http://ead01.escola.mpu.mp.br/course/view.php?id=49>).

¹¹ ROCHA, Julio César da. *Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. pp. 227-241.

¹² PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002. p. 19/20; *Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco*. São Paulo: Revista do TST, Ano 79, nº 4, out. a dez. 2013, p. 173/174; em igual sentido: a humanização pelo trabalho jamais pode se dar sem que ele se transforme num pressuposto da própria condição humana e isto só pode se efetivar na esfera do trabalho livre, como ontologia do ser social, conforme a própria essência humana e que permita a sua realização efetiva, plena e livre como um todo, no seu mundo histórico (LIRA, Fernanda Barreto. *Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado*. Tese de Doutorado. Recife: PPGD UFPE, 2015. p. 9).

¹³ Não é apenas local enquanto conceito relativo à imobilidade, pois não exclui os que se deslocam para labutar, incluindo tais espaços percorridos (para os bombeiros são os quartéis e onde vão para exercer seu mister, prédios, mares, pontes, etc.). O que o define é o sujeito da relação, devido às

força de trabalho, que afeta diretamente os obreiros no lugar da prestação de serviços, mas que pode atingir igualmente a coletividade.

Por todas essas razões, insuficiente é o conceito de Amaury Mascaro Nascimento¹⁴, por limitar a tutela só às edificações do estabelecimento e, assim, desconsiderar as atividades realizadas nas ruas, no ar, exemplificativamente. O meio ambiente de trabalho abrange as instalações físicas, a moradia, o ambiente urbano, rural, terrestre, aéreo, a organização, o nível de satisfação, as condições de exigência ou execução, as cobranças de resultados, as discriminações, os assédios (moral e sexual), as formas de controle da disciplina, exercício do poder diretivo e relacionamentos, os impactos psicológicos e emocionais. Reconheçam-se, no entanto, os avanços no conceito de citado autor

consequências jurídicas da sua degradação, mesmo que a pessoa esteja apenas de sobreaviso ou após viagem enquanto aguarda a realização de audiência ou reunião em localidade diversa da contratação ou execução do serviço, por exemplo. Veja-se, ainda, a atuação do MPT quanto aos informais: <http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2014/02/em-novo-local-camelos-buscam-retomar-rotina-de-vendas-em-manaus.html>; <http://fsindical.org.br/imprensa/sao-paulo-sp-fiscalizacao-e-crescimento-tiram-camelos-da-rua/>; <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-09-17/mpt-cobra-r-50-milhoes-da-prefeitura-paulistana-devido-trabalhadores-informais-do-setor-de-transporte>; <http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2014/04/mpt-quer-o-fim-da-informalidade-no-setor-de-cargas-de-ceramica-na-regiao.html>; <http://www.arinosnoticias.com.br/noticia/16822/MPT-confirma-12-menores-em-trabalhos-informais-em-Sinop>; <http://mpt-prt04.jusbrasil.com.br/noticias/3057264/mpt-notifica-prefeitura-e-fundacao-cultural-de-canela-sobre-contratacoes-informais>. Todos com acesso em: 30/04/2016.

¹⁴ Meio ambiente de trabalho é o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, que formam o conjunto de condições de trabalho, etc (NASCIMENTO, Amaury Mascaro. Defesa processual do Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: Revista LTr, v. 63, n.º 5, maio de 1999. p. 584).

quando engloba os meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção, jornadas e horas extras, intervalos, descansos, férias, etc.

Não se limita, portanto, ao espaço interno da fábrica, podendo se estender ao domicílio, ambiente urbano, compreendendo todos as condições, elementos, inter-relações, comportamentos e valores presentes no lugar em que o labor é desenvolvido, que influenciam a saúde física, mental e emocional, e que determinam a atuação na prestação da atividade. Não é formado somente por todos os componentes que integram as relações de trabalho, já indicados, mas também pelas matérias-primas, clientela, trabalhadores, inspetores, chefia¹⁵.

Para Evanna Soares,

o ambiente laboral não compreende, apenas, o local em que se desenvolve o trabalho subordinado, tal o galpão de uma fábrica, mas tudo que diga respeito ao “habitat” laboral, interessando a todas as categorias de trabalhadores, que devem ser favorecidas pelo ambiente adequado.

E esse ambiente específico, localizado no ambiente artificial, significa muito mais que o local de trabalho restrito ao interior das fábricas: deve abranger tudo que se refira ao “habitat” laboral, mormente o local de trabalho (aberto ou fechado, interno ou externo) e adjacências que nele interfiram, bem como as práticas e métodos de trabalho, a edição, cumprimento e fiscalização das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, a implementação de medidas preventivas de doenças e acidentes do trabalho, a conscientização ou educação de trabalhadores e empresários sobre a necessidade de zelar pelo meio ambiente laboral adequado, a adoção de equipamentos de proteção coletiva e individual dos trabalhadores, a rejeição de máquinas e equipamentos que ponham em risco a saúde e a vida dos trabalhadores, a abolição de contato direto do

¹⁵ ROCHA, Julio César da. *Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. pp. 127-128.

trabalhador com substâncias nocivas à saúde, entre outros¹⁶.

Propor alternativas para redefini-lo implica transpor o labor subordinado às enfermidades dele decorrentes e à limitação ao “chão da fábrica”. Isso se impõe pelo reconhecimento da existência dos afetados e explorados no âmbito dos espaços virtuais ou os infoproletários¹⁷, exemplificativamente. Em sendo assim, é forçoso transbordar o interior das organizações produtivas enxergando essa defesa como interesse de todos.

3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DE TODOS OS AFETADOS PELO PROCESSO PRODUTIVO

Na época do Estado do Bem-Estar Social e Pleno Emprego, o Direito do Trabalho resguardava a maioria da população economicamente ativa. Porém, atualmente, entra em crise devido às evidências empíricas comprobatórias da prevalência do labor clandestino, de tempo parcial, subemprego, todos convivendo com o desemprego estrutural¹⁸, e seu objeto – o trabalho livre/subordinado – passa a ser questionado, problematizado e refutado. Assim o é porque atualmente protege no máximo metade dessa população, deixando à margem todas as demais pessoas.

Fica evidenciado que, independentemente das discussões filosóficas que o envolvem - o trabalho

¹⁶ SOARES, Evanna. Educação ambiental no trabalho. <https://evannasoares.wordpress.com/2010/03/23/educacao-ambiental-no-trabalho/>. p. 2.

¹⁷ Na era do Capitalismo Cognitivo (COCCO; GALVÃO; SILVA, 2003), em que há supremacia do Trabalho Imaterial (GORZ, 2005; LAZZARATO, 2001), é preciso ressaltar os Rituais de Sofrimento (RODRIGUES, 2013), que resultam das novas alternativas de subordinação – sem chefe e espaço determinado, sendo responsáveis pelas mais diversas formas de patologias psicofísicas, completamente desconhecidas da era do Capitalismo Industrial ou os infoproletários (ANTUNES; BRAGA, 2009).

¹⁸ ROCHA, Julio César da. Direito Ambiental do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002. pp. 127-128. 18. Ricardo Antunes alerta que não é mais ameaça. A

humano como ontologia do ser social, protoforma da vida -, o trabalho subordinado/assalariado não é mais a categoria central da sociabilidade em face do desemprego estrutural, do subemprego, da clandestinização, do trabalho abstrato e do advento da auto-exploração materializada por meio do chamado auto empreendedor - responsável, ele próprio, pela gestão de sua força de trabalho e pelos encargos dela resultantes¹⁹.

É preciso (...) destacar que esse setor do meio ambiente não é “privativo” dos trabalhadores do setor formal da economia, dos trabalhadores subordinados, registrados e segurados da Previdência Social, mormente porque tais trabalhadores constituem a minoria do contingente em atividade no Brasil. Trata-se o meio ambiente laboral adequado de direito fundamental do ser humano trabalhador de todas

crise econômica já tem resultado devastador para a classe trabalhadora. A OIT fez a previsão de novos 50 milhões de desempregados em 2009, o que eleva o número para até 340 milhões de pessoas no mundo. É uma estimativa moderada. Só a China anunciou que 26 milhões de ex-trabalhadores rurais, que estavam ocupados nas cidades, perderam o emprego. A tragédia que se abateu entre os trabalhadores é monumental, a começar pelos imigrantes à cata de trabalho nos países do norte, mas também a classe trabalhadora em geral, que estava empregada na indústria metal-mecânica, têxtil, no setor alimentício. A primeira providência que o empresariado toma na eminência de uma crise é o corte nos postos de trabalho. É emblemático que os EUA, a Inglaterra e o Japão vivem a maior taxa de desemprego das últimas décadas (http://amaivos.uol.com.br/amaivos2015/?pg=noticias&cod_canal=41&cod_noticia=12285; <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/04/desemprego-fica-em-109-no-1-trimestre-de-2016.html> (Desemprego fica em 10,9% no 1º trimestre de 2016, diz IBGE. Taxa é a maior desde o início da série da Pnad Contínua, em 2012. Número de desocupados subiu quase 40% sobre mesmo trimestre de 2015); <http://www.dmtemdebate.com.br/firme-tendencia-estrutural-da-deterioracao-dos-principais-indicadores-d0-mercado-de-trabalho-metropolitano/>. Acesso em: 01/05/2016

¹⁹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014. p. 139; Para ele, a Democratização da Economia e do Trabalho é um dos princípios do Direito do

as categorias, considerada a universalidade que o caracteriza²⁰.

O redirecionamento da tutela ambiental inicia-se pela reelaboração das proposições, sob a ótica da dignidade da pessoa humana e do Princípio da Proteção Social, o qual percebe a sociedade contemporânea em todas as suas dimensões, características e peculiaridades, cujo papel é libertar esse ramo jurídico dos esquemas e pressupostos tradicionais²¹.

Um verdadeiro princípio de Proteção Social deve surgir da força das organizações coletivas e de uma proposta econômica adaptada à sociedade pós-industrial, a fim de atender indistintamente a todos os cidadãos que vivem ou pretendem viver de uma renda ou de um trabalho dignos, sobretudo do trabalho livre²².

É necessário, portanto, expandir a noção da categoria trabalhadora para abrigar a classe-que-vive-do-trabalho, isto é:

todos aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, incorporando, além do

Trabalho, sendo impossível vislumbrar a sua existência sem superar a subordinação da força do trabalho ao capital e, conseqüentemente, introduzir um novo modelo de sociabilidade centrado no Desenvolvimento Produtivo com Equidade em que prevaleça a Economia Social e Solidária (Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005. p. 356). Referido autor inaugurou uma série de pesquisas no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito do Recife/PPGD UFPE, no qual dissertações, teses e livros são apresentados defendendo essa alternativa teórica de ampliação dos cânones de proteção. Além das duas obras ora citadas, completa a sua "trilogia" a seguinte: Princípios de Direito do Trabalho e seus Fundamentos Teórico-Filosóficos: Problematisando, refutando e deslocando o seu objeto. São Paulo: LTr, 2008.

²⁰ SOARES, Evanna. Educação ambiental no trabalho. <https://evannasoa-res.wordpress.com/2010/03/23/educacao-ambiental-no-trabalho/>. p. 8.

²¹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Princípios de Direito do Trabalho. Fundamentos teórico-filosóficos. São Paulo: LTr, 2008, p. 237.

²² ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005. pp. 356.357.

proletariado industrial, dos assalariados do setor de serviços, também o proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital. Essa noção incorpora o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part-time, o novo proletariado dos McDonald's, os trabalhadores hifenizados de que falou Beynon, os trabalhadores terceirizados e precarizados das empresas liofilizadas de que falou Juan José Castillo, os trabalhadores assalariados da chamada "economia informal", que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiaram o exército industrial de reserva, na fase de expansão do desemprego estrutural²³.

Resguarda-se a ambiência onde é exercida a atividade, a fim de garantir a saúde e higidez do obreiro, sendo ele de qualquer categoria, não só aquele que integra a ordem econômica capitalista. Assim, por exemplo, o direito à saúde e à segurança beneficia a dona de casa, as crianças que ajudam suas mães em seus lares nos acabamentos de peças de confecção, os flanelinhas, os ambulantes, os voluntários, os imigrantes, os que praticam a economia solidária, bem como os anteriormente mencionados.

Para que o direito do trabalho continue a proteger ainda mais o trabalho operário/assalariado, mas, que, por outro lado, alargue este seu sentido protetor, e vá ao encontro dos clandestinizados de todo o gênero, dos atingidos pelo desemprego estrutural, das novas alternativas de trabalho e rendas previstas pela Economia Social e Solidária; que possa, em seguida e dentro de outros padrões macroeconômicos, consolidar uma sociedade em que todos os habitantes do planeta possam dispor de

²³ ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.^a ed., São Paulo: Boitempo, 2006, pp. 103-104.

um renda garantida²⁴, com ou sem trabalho - sobretudo, sem o trabalho vendido, comprado, separado da vida e que seja exercitado sem agredir o meio ambiente e a natureza²⁵.

Não se trata de excluir da proteção o trabalho subordinado, que é nocivo em sua gênese²⁶, mas de ampliar e estender o seu alcance.

Quanto à delimitação espacial, as novas técnicas expandiram a ambiência laboral além das edificações e/ou estabelecimentos, passando a vincular o ser humano à atividade

²⁴ ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.^a ed., São Paulo: Boitempo, 2006, pp. 103-104. ESTEVES, Juliana Teixeira. A Seguridade Social no Contexto de uma Renda Universal Garantida: os fundamentos político-jurídicos para uma ética universal na governabilidade do mundo. Tese de Doutorado. Recife: PPGD UFPE, 2010.

²⁵ ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.^a ed., São Paulo: Boitempo, 2006, pp. 103-104. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014. p. 161.

²⁶ ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.^a ed., São Paulo: Boitempo, 2006, pp. 103-104. Um trabalho cercado por insegurança, no qual os trabalhadores não sabem que acidentes ou doenças podem afetá-los; muitas vezes desenvolvido em fábricas cujas atmosferas estão carregadas de partículas de poeira, fibras de matéria-prima, nas quais os olhos, os ouvidos, as narinas e a boca são invadidos por nuvens de poeira de linho; desenvolvido para responder ao funcionamento febril da fábrica, que exige do trabalhador uma incessante aplicação de habilidade, de movimento, sob o controle de uma incansável atenção; organizado para encurtar os descansos, as pausas, a fim de prolongar a parte da jornada que o trabalhador entrega gratuitamente para o capitalista; em que o repouso do trabalhador é visto como um furto para o patrão; no qual o emprego de máquinas e a divisão do trabalho despoja o trabalho do operário de seu caráter autônomo, transformando-o num simples apêndice da máquina, responsável por operações mais simples, mais monótonas, mais fáceis de aprender; cujo caráter é enfadonho; em que decrescem os salários, mas a quantidade de trabalho cresce com o desenvolvimento do maquinismo e da divisão do trabalho, pelo prolongamento das horas de labor, pelo aumento do trabalho exigido em um tempo determinado, pela aceleração do movimento das máquinas. Esse trabalho

profissional, independentemente de estar com família ou amigos e em espaços não relacionados diretamente ao serviço²⁷. Nesse sentido, há estudos que cotejam as teorias organizacional conservadora e crítica, e estabelecem uma compreensão adequada sobre as atuais formas de exploração e comprometimento à saúde, em virtude das tecnologias da informação e comunicação e o seu caráter ideológico, que procura evangelizar uma pseudoliberalidade atribuída àqueles vinculados ao labor imaterial ou do conhecimento²⁸.

Esse desvendamento ideológico permite que se tenha como pressuposto teórico a versão analítica que passa a considerar o adoecimento e suas implicações como sendo resultante da subordinação da força do trabalho ao capital. Logo, ele não pode ser eliminado enquanto houver a compra e venda da força de trabalho, daí porque ela deve ser ainda mais protegida. Fixados estes parâmetros, torna-se possível demonstrar que o adoecimento decorrente do trabalho subordinado vai se transfigurando ao longo do tempo. Na medida em que aparecem novas tecnologias e novos modelos de administração e de gestão, os passados somam-se – quando não são eliminados -, às novas formas advindas de concepções ainda mais sofisticadas.

não traz saúde e felicidade para o ser humano. Retirou do homem sua condição de trabalhador ou operador propriamente dito, deixando para ele o papel puramente mecânico de força motriz, além do novo trabalho de vigiar a máquina com os olhos e corrigir os erros dela com as mãos (MARX, Karl. O capital. Crítica da Economia Política. Livro I. O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013. pp. 303-483).

²⁷ Não se cuida de trabalho em local agressivo, mas pelo trabalho que é si mesmo agressivo à saúde (SADY, João José. Direito do meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2000. pp. 74-75).

²⁸ 1) ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; PINTO, Jailda Eulídia da Silva Pinto. DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO: a ampliação do seu objeto, a partir de uma nova pauta hermenêutica, de novos fundamentos teórico-filosóficos e teórico-dogmáticos. Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. Edição 2014.2.

das de divisões sociais de trabalho(...)

O adoecimento perpassa a compra e venda da força de trabalho, a subordinação desta ao capital, é elementar em uma relação marcadamente assimétrica; faz parte da prevalência de um modelo de trabalho separado da vida, centrado no embrutecimento, na alienação e na coisificação²⁹.

A ambiência laboral é o terminal de ônibus e as vias públicas em que se trafega, o escritório onde se registra a jornada, os terminais de embarque, pátio e pistas dos aeroportos, o espaço aéreo percorrido, qualquer lugar em que se desenvolvam atividades profissionais por meios eletrônicos, ainda que se esteja em casa, em lazer ou viagem³⁰.

Nele inclui-se qualquer lugar onde os indivíduos desempenham suas atividades produtivas em convívio com elementos naturais e artificiais. Caso contrário os trabalhadores seriam menos protegidos que as demais pessoas, o que não se coaduna com os princípios da dignidade humana, valor social do trabalho, não discriminação.

A tutela alcança as pessoas, com ou sem vínculo de emprego formal, que oferecem sua força de trabalho ou vivem de algum tipo de renda digna, contra as formas de degradação da sua sadia qualidade de vida. Não é, pois, um simples direito trabalhista vinculado à relação empregatícia

Não há como defender, sob argumentos válidos e que considerem a dignidade humana, que o abrigo conferido alcança apenas os subordinados ou aqueles com algum vínculo formal – pois quando a Constituição quis abordar apenas a relação de emprego, foi expressa nesse sentido (artigo 7.º, I,

²⁹ LIRA, Fernanda Barreto. Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. Tese de Doutorado. Recife: PPGD da UFPE, 2015. p. 9

³⁰ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço). São Paulo: Revista LTr, Ano 78, nº 4, abril de 2014. pp. 441-442.

CF/88). Acolher tal assertiva seria excluir da guarida a maior parte da população, a qual está no desemprego estrutural e tecnológico, porque buscou emprego e este não existe. Não há vagas e as existentes, em sua grande maioria, são precarizadas.

Os seguintes artigos da Constituição Federal corroboram a afirmação anterior: o Preâmbulo, os Arts. 1.º, II, III e IV, 3.º I, II, III, IV, 4.º, II, 5.º, caput e XIII, 6.º, 7.º, XXII, XXXIII, 170, VI, VII, Parágrafo único, 180 e 193. Acolher o contrário seria admitir a existência de dois tipos de pessoas, sujeitas a diferentes tipos de arrimo ou, em alguns casos, a nenhum! Nela não há indicação como fundamento da República da cidadania apenas do trabalhador subordinado.

Crer diversamente ao mesmo tempo traria menos amparo ao meio ambiente geral, pois a relação entre ele e o meio ambiente de trabalho é cíclica e interminável. A visão ampliativa realiza mais eficazmente a proteção do primeiro, o que é essencial para a preservação das gerações presentes e futuras. “O direito ao meio ambiente é ao mesmo tempo de cada um e de todos, no sentido de que o conceito ultrapassa a esfera do indivíduo para repousar sobre a coletividade”³¹.

A poluição lesiona interesses individuais, coletivos, difusos, sociais, familiares, emocionais, dentro e fora do estabelecimento poluidor, conforme reconhecem os Arts. 200, 225, § 1.º, VI, § 3.º, do diploma aludido. Nesse sentido, “a poluição sem fronteiras torna cada vez menos vivível um ambiente degradado”³².

4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO PROTEGIDO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL DE TODOS

O meio ambiente de trabalho é um direito fundamen-

³¹ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. Manual de Direito Ambiental e Legislação Aplicável. São Paulo: Editora Max Limonad, 1997. p. 83.

³² LATOUCHE, Serge. Pequeno tratado do decrescimento sereno. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. p. 83.

tal não específico trabalhista, positivado constitucionalmente, relacionado à saúde e segurança, no tocante a todas as tarefas, sem discriminação, alcançando tudo o que estiver ligado à sua execução, direta ou indiretamente.

O ambiente de trabalho deve ser encarado a partir da perspectiva constitucional, cujo objetivo é a proteção da saúde e da vida do homem trabalhador, onde quer que esteja exercendo seu mister e sob qualquer vínculo jurídico de trabalho, e a ele se aproveitam todas as normas que sirvam a essa finalidade, inclusive a CLT e outras normas ambientais e de saúde em geral³³.

Por ser fundamental merece tratamento prioritário, não podendo ser renunciado, negociado em prejuízo dos seus destinatários, flexibilizado mesmo por negociação coletiva, nem constar de pauta de redução de custos da empresa³⁴.

A vida é indissociavelmente unida ao direito ao meio ambiente saudável, bem como a qualidade dela está diretamente ligada ao equilíbrio do meio onde se passa boa parte do tempo na busca por subsistência. Mencionado direito não pode sofrer limitação em decorrência de interesses financeiros.

Entre proteger a inviolabilidade do direito à vida e à saúde, que se qualifica como direito inalienável assegurado a todos pela própria Constituição ou fazer prevalecer um interesse financeiro e secundário [...], uma vez configurado esse dilema — razões de ordem ético-jurídica impõem ao julgador uma só e possível opção: aquela que privilegia o respeito indeclinável à vida e à saúde humanas³⁵.

³³ Soares, Evanna. <http://ead01.escola.mpu.mp.br/mod/book/tool/print/index.php?id=6073>.

³⁴ Soares, Evanna. <http://ead01.escola.mpu.mp.br/mod/book/tool/print/index.php?id=6073>.

³⁵ STF, AI 452312, Rel. Min. Celso de Mello. <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=62859>. Acesso em: 26/09/2015.

Em consideração à dignidade humana se faz cogente garantir a hígida qualidade de existência numa ambiência equilibrada e benéfica, sem riscos físicos, químicos, biológicos ou agressões humanas (assédio moral, assédio sexual, discriminações, perseguições etc).

É preciso lembrar que as enfermidades profissionais, decorrentes do trabalho sacrifício, apenas se transfiguraram, ao longo da história, tanto em relação ao esforço físico quanto aos controles e, muitas vezes, às torturas psicológicas de vários gêneros. Não é por acaso que temas como dano e assédio morais - decorrentes das novas formas de gestão e de administração, bem como da utilização massacrante das novas tecnologias, que acarretam lesões e traumas psicofísicos - lesão por esforço repetitivo e depressão, dentre outros - vêm ocupando a literatura jurídico-trabalhista³⁶. Os empregados são vistos como peças substituíveis. Deixam de ser considerados enquanto pessoas e passam a ser vistos como um meio para a produção. Diante deste quadro, elege-se a competição interna, na qual só os “fortes” se manterão trabalhando. No entanto, ser forte não significa ter qualidades que o tornem um indivíduo de destaque, mas, simplesmente, é o aguentar os ritmos cada vez mais intensos impostos pela organização do trabalho, a competitividade desmedida com seus pares e a invasão dos momentos livres pelo trabalho.

Além disso, acresce-se que este empregado forte deve suportar toda a carga de violência a que está exposto sem que sofra qualquer consequência danosa. As práticas adotadas nestes novos métodos

³⁶ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014. p. 110STF, AI 452312, Rel. Min. Celso de Mello. <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=62859>. Acesso em: 26/09/2015.

de gestão degradam as condições de trabalho e atingem o indivíduo que trabalha e toda a coletividade. Pode levar o trabalhador exposto às práticas violentas por este legitimados à depressão e distúrbios psicossomáticos, dentre outros. Quanto aos danos à sociedade, seus reflexos negativos se configuram em problema de saúde pública, o que causa forte impacto nos sistemas de previdência social tendo em vista a crescente dos casos de afastamento e aposentadoria por transtornos mentais³⁷.

Nessa busca pela humanização, o homem não é visto como máquina produtora de bens e serviços e seu locus laboral é espaço de realização pessoal, livre de degradação e poluição.

A sadia qualidade de vida será alcançada através da fruição de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, devendo haver em toda atividade humana, como princípio irrefutável, o respeito ecológico. (...)

O meio ambiente de trabalho, segundo o redimensionamento imposto pela Constituição Federal, compreende o próprio “ecossistema” que envolve as inter-relações da força do trabalho humano com os meios e formas de produção e sua afetação no meio ambiente em que é gerada.

Assim, a proteção constitucional ao meio ambiente traduz-se como defesa da humanização do trabalho, exigindo uma mudança de postura ética na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção, resgatando-se o “habitat laboral” como espaço de construção de bem-estar e dignidade daquele que labora. (...)

³⁷ FILHO, Wilson Ramos; POHLMANN, Juan Carlos Zurita. A Degradação do Meio Ambiente de Trabalho em Decorência da Violência dos Novos Métodos de Gestão. In: Meio Ambiente do Trabalho Aplicado. Homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013. pp. 283-284.

Nesse sentido, a aplicação dos princípios do Direito Ambiental faz-se necessária para a reestruturação e revisão dos meios e formas de implementação da atividade econômica e do modo como o trabalhador se insere nesse processo na busca de sua salvaguarda contra qualquer forma de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labuto³⁸.

Entre tratar os animais e as coisas como pessoas (o que o animismo faria) e tratar as pessoas como coisas à maneira da tecnoeconomia, há espaço para o respeito das coisas, dos seres e das pessoas... É a própria sobrevivência da humanidade ... que nos condena a reintroduzir a preocupação ecológica no âmago da preocupação social, política, cultural e espiritual da vida humana. Reconhecer que a natureza (os animais, as plantas e o resto) tem direitos, milita a favor de uma “ecojustiça” e de uma “ecomoralidade”³⁹.

A garantia da ambiência estabilizada não se limita à relação obrigacional, tampouco aos limites físicos dos empreendimentos industriais, tendo, pois, natureza de direito difuso, transindividual, indivisível, cujos titulares são pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias de fato.

Se o meio ambiente de trabalho é direito humano, deve aplicar-se a todos os trabalhadores, de todas as categorias, ou não se estará diante de um direito humano, mas sim de um singelo direito endereçado a alguns privilegiados. De outra parte, sendo direito humano, mesmo que não se ache expressamente assegurado aos trabalhadores que exerçam as mais diversas tarefas, pela Constituição, entre os direitos fundamentais, não poderá deixar de amparar a todos – afinal, todos têm direito a

³⁸ PADILHA, Norma Sueli. Do meio ambiente do trabalho equilibrado. São Paulo: LTr, 2002. p 133.

³⁹ LATOUCHE, Serge. Pequeno tratado do decrescimento sereno. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. pp. 147-148.

uma vida saudável e segura, notadamente naquele local em que passamos a maior parte da nossa vida produtiva e de onde obtemos o sustento para a sobrevivência.

(...) é preciso entender –se o meio ambiente do trabalho sem restringir a concepção de trabalho à atividade caracterizada pelo componente da subordinação”. Se não se fizer isso, todos os segmentos de trabalhadores não subordinados (autônomos, informais, cooperados, aprendizes, estagiários, pois estão sob os mesmos riscos profissionais) ficarão à margem do direito ao meio ambiente de trabalhos saudável e seguro – o que é inadmissível, a menos que se queira reconhecer, absurdamente, uma sub-categoria de trabalhadores, que pode adoecer, acidentarse e até morrer em serviço⁴⁰.

O meio ambiente do trabalho insere-se no geral, o qual integra o rol dos direitos fundamentais, inclusive por objetivar o acatamento à dignidade da humana, que revela o caráter único de cada ser, figurando como alicerce da República. Não se pode alcançar qualidade de vida sem qualidade de trabalho, nem se pode atingir a “sustentabilidade” ignorando citado aspecto. Aqui pela importância e atualidade do conceito, traz-se a seguinte reflexão:

As expressões “duradouro” e “sustentável” remetem aos princípios da responsabilidade e da precaução, violados pelos atores do desenvolvimento: energia nuclear, organismos geneticamente modificáveis (OGM), celulares, pesticidas, amianto. Desenvolvimento é palavra tóxica, qualquer que seja o adjetivo que o vistam. O desenvolvimento sustentável agora encontrou seu instrumento privilegiado: os “mecanismos limpos de desenvolvimento” (tecnologias poupadoras de energia ou de carbono

⁴⁰ Soares, Evanna. <http://ead01.escola.mpu.mp.br/mod/book/tool/print/index.php?id=6073>.

sob o manto da ecoeficiência). Isso não passa de diplomacia verbal, pois as performances da técnica não questionam a lógica suicida do desenvolvimento. (...) A batalha das palavras causa estragos, mesmo apenas para impor nuances semânticas que parecem mínimas. Assim, no final dos anos 1970, a expressão desenvolvimento sustentável prevaleceu sobre ecodesenvolvimento, adotada em 1972 na Conferência de Estocolmo, sob a pressão do lobby industrial americano e intervenção pessoal de Henry Kissinger. (...) Desenvolvimento sustentável tem como única função conservar os lucros e evitar a mudança de hábitos quase sem alterar o rumo⁴¹.

E quanto à sustentabilidade? Se voltarmos a produzir, recuperaremos o emprego da indústria automobilística e de sua cadeia produtiva, mas aumentam os níveis de destruição ambiental e de poluição global. Se tivermos a retração do emprego, o desemprego aumenta a barbárie social.

Atividades que são profundamente positivas na medida em que preservam a sociedade, pela via reciclável, daquela tendência do capitalismo de destruir as mercadorias para produzir outras, são subvalorizadas e não recebem incentivos. Isso nos faz ter que pensar um novo modo de vida e de produção para o século XXI. Vamos querer viver eternamente nesse sistema que exclusão, precarização, informalidade, desemprego e barbárie social são o predominante?⁴²

Aponta-se como resposta a essa interrogação de Ricardo Antunes o trecho abaixo, que ora é apresentado por tecer um contraponto aos valores e vivências modernas e pós-

⁴¹ LATOUCHE, Serge. Pequeno tratado do decrescimento sereno. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. pp. 8-10.

⁴² http://amaivos.uol.com.br/amaivos2015/?pg=noticias&cod_canal=41&cod_noticia=12285. Acesso em: 30/04/2016 (Entrevista com Ricardo Antunes).

-modernas da sociedade:

A palavra decrescimento enfatiza o abandono do objetivo do crescimento ilimitado, cujo motor é a busca do lucro pelos detentores do capital, com consequências desastrosas para o meio ambiente e para a humanidade. A sociedade é assim condenada a ser instrumento ou meio da mecânica produtiva e o homem tende a se transformar no refúgio de um sistema que visa a torná-lo inútil e prescindir dele. Sendo o crescimento econômico um fim a sociedade passa a ser um meio. (...) Decrescimento não é crescimento negativo. A diminuição da velocidade de crescimento mergulha as sociedades na incerteza, aumenta taxas de desemprego, acelera abandono de programas sociais, sanitários, educativos, culturais, ambientais que garantem o mínimo indispensável de qualidade de vida. Nada é pior que uma sociedade trabalhista sem trabalho e uma de crescimento na qual não há crescimento. Isso causa regressão social e civilizacional. Por isso o decrescimento só pode ser considerado numa sociedade de decrescimento, ou seja, no âmbito de um sistema baseado em outra lógica. (...) Decrescimento é a bandeira dos que fazem crítica radical ao desenvolvimento e querem desenhar os contornos de um projeto alternativo para uma política do após-desenvolvimento. Sua meta é uma sociedade em que se viverá melhor trabalhando e consumindo menos. É proposta necessária para que se abra o espaço da inventividade e da criatividade do imaginário bloqueado pelo totalitarismo economicista, desenvolvimentista e progressista⁴³.

Inúmeros autores alinham-se com as ideias de efetividade dos direitos humanos, enfatizam a eficácia da norma trabalhista no exercício da jurisdição ou o acesso à justiça es-

⁴³ LATOUCHE, Serge. Pequeno tratado do decrescimento sereno. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. pp. 4-6. Em igual sentido: Vivemos numa sociedade de crescimento baseada na desmedida, cuja única finali

pecializada, analisam o processo como instrumento de realização dos direitos fundamentais⁴⁴ ou revolvem o Princípio da Proteção, buscando novas formulações⁴⁵. Há também nessa linha obras que surgem das preocupações do Ministério Público do Trabalho⁴⁶.

O resguardo da ambiência de todas as pessoas que trabalham ou vivem de renda digna garantirá a unidade e a harmonia constitucional⁴⁷ entre os artigos 1.º, II, III, IV, 3.º, 4.º, II,

dade é o crescimento pelo crescimento. No entanto, um crescimento infinito é incompatível com um mundo finito, bem como as nossas produções e nossos consumos não podem ultrapassar as capacidades de regeneração da biosfera. Conseqüentemente, as produções e os consumos devem ser reduzidos e a lógica do crescimento sistemático e irrestrito deve ser questionada, bem como nosso modo de vida (Idem. pp. XIII-XIV).

⁴⁴ CORDEIRO, Juliana Vignoli; CAIXETA, Sebastião Vieira (Coords.). O Processo Como Instrumento de Realização dos Direitos Fundamentais. São Paulo: LTr, 2007.

⁴⁵ CAVALCANTI, Ricardo Tenório. Jurisdição, Direitos Sociais e Proteção do Trabalhador. A efetividade do Direito Material e Processual do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008; REIS, Daniela Muradas. O Princípio da Vedação do Retrocesso no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010; CARVALHO, Augusto César Leite. Garantia de Indenidade no Brasil. São Paulo: LTr, 2013; BORBA, Joselita Nepomuceno. Efetividade da tutela coletiva. São Paulo: LTr, 2008.

⁴⁶ SIMÓN, Sandra Lia. A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. São Paulo: LTr, 2000 (uma vez que o MAT engloba a proteção da intimidade); BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004; JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José (Orgs.). Meio Ambiente do Trabalho Aplicado. Homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013; Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. Meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2002; MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador. 5.ª ed., São Paulo: LTr, 2013, dentre muitas outras.

⁴⁷ Direito ao meio ambiente de trabalho adequado, aqui compreendido em sua expressão mais ampla, abrange todos os aspectos do ambiente seguro e saudável, indo além dos três direitos fundamentais trabalhistas específicos reconhecidos no art. 7.º, XXII, XXIII e XXVIII, posto que a singela edição de normas sobre saúde, higiene e segurança não basta para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, nem a simples “redução” desses riscos satisfaz o direito ao trabalho em condições seguras, senão a própria eliminação de tais riscos (Soares, Evanna. <http://ead01.escola.mpu.mp.br/mod/book/tool/print/index.php?id=6073>).

5.º, XXIII, 6.º, XXII, XXVIII, 170, II, III, IV, VI, VIII, 193. Uma hermenêutica estruturante que, em termos analíticos, articule o princípio da proteção social (pressuposto do Direito do Trabalho) - e seus caracteres de irrenunciabilidade, indisponibilidade e ordem pública, acolhidos no subsistema jurídico, nos artigos 9.º, 444, 468, da Consolidação das Leis do Trabalho -, com o da desigualdade de partes⁴⁸ (direito processual do trabalho), permitirá ao intérprete e ao aplicador da norma valerem-se dos princípios constitucionais fundamentais previstos no preâmbulo até o artigo 5.º, o que justifica a atuação do Ministério Público do Trabalho⁴⁹ com o manejo dos instrumentos previstos no ordenamento jurídico, em especial audiências públicas, termos de ajustes de conduta e recomendações.

5 A RECONFIGURAÇÃO TEÓRICO-DOG MÁTICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, O ALARGAMENTO DAS PAUTAS SINDICAIS NO CONTEXTO DAS TEORIAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS

⁴⁸ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. A Hermenêutica Jurídica Contemporânea no Contexto do Direito do Trabalho RIBEIRO, Marcelo. In: DINIZ, João Janguê Bezerra (Orgs). Constituição, Processo e Cidadania. Brasília: Gomes & Oliveira Editora, 2014. pp. 67-68.

⁴⁹ <http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/113646543/mpt-busca-solucoes-para-caso-de-menores-bolivianos-postos-a-venda;> <http://mpt-prt15.jusbrasil.com.br/noticias/3047080/bolivianos-sao-encontrados-em-situacao-analoga-a-de-escravos-em-pradopolis-sp-socios-firmam-tac-para-regularizar-conduta;> http://www.bahianoticias.com.br/app/imprime.php?tabela=justica_noticias&cod=42266; [http://oglobo.globo.com/rio/mpt-propoe-pagamento-de-indenizacao-aos-chineses-resgatados-em-pastelaria-18545533;](http://oglobo.globo.com/rio/mpt-propoe-pagamento-de-indenizacao-aos-chineses-resgatados-em-pastelaria-18545533) [http://www.correio24horas.com.br/detalhe/noticia/prostituicao-nao-e-crime-e-trabalho/?cHash=ad48a08b6b26a8e51cfe1a946643bd24;](http://www.correio24horas.com.br/detalhe/noticia/prostituicao-nao-e-crime-e-trabalho/?cHash=ad48a08b6b26a8e51cfe1a946643bd24) [http://g1-globocom.jusbrasil.com.br/noticias/100490319/mpt-flagra-prostitutas-alojadas-em-condicoes-degradantes-em-ribeirao.](http://g1-globocom.jusbrasil.com.br/noticias/100490319/mpt-flagra-prostitutas-alojadas-em-condicoes-degradantes-em-ribeirao) Todos com acesso em: 30/04/2016; [http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/procuradora-diz-que-esquema-configura-trabalho-escravo-e-persiste-ha-decadas-1rvqeq8va667wvunr6lsena1g.](http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/procuradora-diz-que-esquema-configura-trabalho-escravo-e-persiste-ha-decadas-1rvqeq8va667wvunr6lsena1g) Acesso em: 02/05/2016; [http://m.virgula.uol.com.br/comportamento/video-revela-escravidao-moderna/.](http://m.virgula.uol.com.br/comportamento/video-revela-escravidao-moderna/) Acesso em: 02/05/2016.

Embora tenham sido as pelegas operárias, no âmbito coletivo, que originaram o Direito do Trabalho - o qual, ainda hoje se refaz contínua e dialeticamente com as mutações no mundo do trabalho - houve, ao longo da história, uma prevalência, nas narrativas doutrinárias, das reformistas sobre as emancipatórias. Essa omissão está nas raízes das crises do sindicalismo, por mascarar a razão de seu surgimento - enquanto contrário à opressão e à exploração - e o trazer para validar o modo de produção vigente.

O surgimento do direito do trabalho (...) não foi uma consequência natural do modelo. Fora, sobretudo, uma reação aos movimentos sociais de cunho revolucionário, que, baseados em teorias de cunho marxista, buscaram pela tomada de consciência da classe proletária a superação da sociedade de classes, com a consequente eliminação da própria classe burguesa dominante. [...] O Direito do Trabalho constitui-se, portanto, uma forma de proteção e ampliação dos direitos da classe trabalhadora, servindo, ao mesmo tempo, à manutenção do próprio sistema. [...] O direito do trabalho, base dos direitos sociais, acabou representando a imposição de limites necessários ao capitalismo⁵⁰.

A fim de suplantar o colapso que sobre ele se abate, deve o sindicalismo contemporâneo ampliar o combate ao adoecimento, de modo a alcançar todos os atingidos, dentro e fora das organizações produtivas. Isso implica reconhecer, como afirmam Montaño e Duriguetto (2011)⁵¹, o ajuntamento das lutas coletivas em torno de uma única narrativa: o modo de produção capitalista⁵², responsável, no caso, pela agressão

⁵⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Relação de emprego e relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2007. p. 24.

⁵¹ MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. Estado. Classe e Movimento Social. São Paulo: Cortez, 2011.

⁵² A civilização capitalista... caminha inexoravelmente para sua derrocada catastrófica; já não há necessidade de uma classe revolucionária para abater o capitalismo, ele cava seu próprio túmulo e o da civilização industrial

à natureza, doenças e mortes.

Há seres humanos enfermos, física, mental e psicologicamente, em decorrência desse sistema produtivo, aniquilador e predatório. As novas tecnologias de comunicação e informação, os modernos métodos de administração e de gestão⁵³ não objetivaram melhorar a qualidade de vida, mas aumentar seu poderio de controle dos corpos, mentes, subjetividades, emoções dos homens e mulheres que, em busca da sobrevivência, se submetem às regras ditadas por ele.

O impacto dessas enfermidades envolve os que mantêm vínculos familiares, sociais, comunitários com esses indivíduos, bem como a Previdência Social, o sistema público de saúde e a coletividade, que os financia. Nessa sociedade, apenas os prejuízos, as sequelas físicas, mentais, morais, psicológicas e emocionais são partilhadas, nunca os lucros.

A luta sindical precisa ultrapassar a versão doutrinária habitual e reducionista, transbordar o chão da fábrica⁵⁴ e o interior das organizações produtivas, ir ao encontro de outras visando a se fortalecer combatendo o isolamento social:

As estruturas estabelecidas e interligadas do poder político, econômico e social podem ser de fato alteradas. Do nosso ponto de vista, movimentos sociais baseados na organização da produção (sindicatos) que se ampliem a outros movimen-

como um todo – André Gorz, *Capitalisme, socialisme, écologie*, Paris, Galilée, 1991, p. 27 (LATOUCHE, Serge. *Pequeno tratado do decrescimento sereno*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. p. 91).

⁵³ Essa busca do lucro a qualquer preço se dá graças à expansão da produção-consumo e à compressão dos custos. Os cost killers, estrategistas formados nas “escolas de guerra econômica”, empenham-se para terceirizar os custos a fim de que seu peso recaia sobre empregados, terceirizados, países do Sul, clientes, Estado, serviços públicos, gerações futuras, mas sobretudo sobre a natureza, que se tornou fornecedora de recursos e lixo (LATOUCHE, Serge. *Pequeno tratado do decrescimento sereno*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. pp. 20-21).

⁵⁴ PINTO, Jaidla Eulídia da Silva. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito Ambiental do Trabalho: a ampliação do seu objeto, a partir de uma nova*

tos da sociedade civil que incluam questões como gênero, ambiente e outros temas sociais centrais, são vitais para a aventura contra-hegemônica da emancipação social⁵⁵.

Ao longo dos últimos anos, os movimentos sociais ocorridos na França apresentaram uma multiplicidade de formas. Determinados terrenos de confronto social foram objeto de protestos: desde as grandes greves contra o Plano Juppé no outono de 1995, até a revolta dos desempregados do inverno de 1997-1998, passando por uma grande quantidade de pequenos conflitos em defesa do emprego, do salário e da redução do trabalho, contra a 'exclusão', pela preservação dos direitos coletivos ligados à condição salarial, sem esquecer as lutas das mulheres, as mobilizações antirracistas e antifascistas, os movimentos pelo direito à moradia ou contra AIDS e a discriminação sexual. A lista é grande⁵⁶.

Não deixam de registrar os elementos positivos dessas novas alternativas de contestação, de lutas e de insurgências. Referindo-se a Bihr (1998), destacam a entrada, na cena política, de temas voltados para questões relativas "ao gênero, à raça, à etnia, à religião, à sexualidade, à ecologia e aquelas que se relacionam à reprodução social, como os bens de consumo coletivo - saúde, educação, transporte, moradia etc"⁵⁷.

pauta hermenêutica, de novos fundamentos teórico-filosóficos e teórico-dogmáticos. Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. Edição 2014.2.

⁵⁵ WEBSTER, Edward; LAMBERT, Rob. Emancipação social e novo internacionalismo operário: uma perspectiva do Sul. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). Trabalhar o mundo. Os caminhos do novo internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 96.

⁵⁶ VAKALOU LIS, Michel. Antagonismo social e ação coletiva. In: LEHER, Roberto; SETÚBAL, Mariana (Orgs). Pensamento Crítico e Movimentos Sociais. Diálogos para uma nova práxis. São Paulo: Cortez, 2005. pp. 133-134.

⁵⁷ MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. Estado. Classe e Movimento Social. São Paulo: Cortez, 2011. p. 266.

Desde a Revolução Industrial, as empresas e o trabalho acarretam graves danos à natureza e às pessoas, tanto os obreiros são diretamente atingidos quanto a coletividade. Os desmatamentos praticados pelo agronegócio, lançamentos na atmosfera, pelas fábricas, de produtos químicos, descarte de dejetos nocivos nos rios e mares, uso de agrotóxicos, que contaminam os alimentos, tudo isso lesa a saúde de todos, indistintamente⁵⁸.

Nosso crescimento econômico excessivo choca-se com os limites da finitude da biosfera. A capacidade de regeneração da Terra já não consegue acompanhar a demanda: o homem transforma os recursos em resíduos mais rápido do que a natureza consegue transformar esses resíduos em novos recursos⁵⁹.

Além da degradação ambiental, sobrevém a destruição de patrimônios culturais pela construção civil - com o aval dos Municípios e Estados -, bem como a poluição visual e sonora pelo excesso de publicidade, nesse último caso, de forma a misturar a vida dentro e fora do trabalho.

Montante colossal de poluição material, visual, auditiva, mental e espiritual. O sistema publicitário apossa-se da rua, invade o espaço coletivo - desfigurando-o -, apropria-se de tudo o que tem vocação pública (estradas, cidades, meios de transporte, estações de trem, estádios, praias). São programas televisivos entrecortados pelas inserções publicitárias, crianças manipuladas e perturbadas, florestas destruídas⁶⁰.

⁵⁸ O crescimento (...) só é um negócio rentável se seu peso recair sobre a natureza, as gerações futuras, a saúde dos consumidores, as condições de trabalho dos assalariados e, mais ainda, sobre os Países do Sul. Por isso uma ruptura é necessária (LATOUCHE, Serge. Pequeno tratado do decrescimento sereno. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. p. 40

⁵⁹ LATOUCHE, Serge. Pequeno tratado do decrescimento sereno. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. p. 27).

⁶⁰ LATOUCHE, Serge. Pequeno tratado do decrescimento sereno. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. p. 19

Conforme as teorias dos movimentos sociais e o novo internacionalismo operário, incumbe aos sindicatos optar por uma visão horizontalizada, alargando suas pautas reivindicatórias, que abrigue toda a sociedade e não apenas as pessoas presentes no interior das organizações produtivas, até porque a globalização⁶¹, ao patrocinar grandes deslocamentos humanos e o desmantelamento das redes de proteção social⁶², afeta o planeta inteiro, exemplificativamente, os imigrantes e os países do Sul, bem como transforma em concorrentes os trabalhadores de outros países, na busca comum por qualquer tipo de labor⁶³.

As expressões definidoras do novo internacionalismo operário são contrapostas ao internacionalismo operário tradicional: rede, e não hierarquia; descentralização, e não centralização; participação, e não comando; capacitação, e não controle; debate aberto, e não debate restrito; tomada de decisões rápida, e não lenta; temporizada, e não elevada burocracia; flexível, e não formal; orientação para a mobilização, e não para a diplomacia; focalização na construção de coligações com novos movimentos sociais e ONGs, e não exclusiva nos sindicatos, e locais de trabalho; predominante no Sul, e não no Norte⁶⁴.

⁶¹ Esta forma de globalização, apesar de hegemônica, não é a única e tem vindo a ser crescentemente confrontada por uma outra forma, uma globalização alternativa, contra-hegemônica, constituída pelo conjunto de iniciativas, movimentos e organizações que, através de vínculos, redes e alianças locais/globais, lutam contra a globalização neoliberal mobilizados pela aspiração a um mundo melhor, mais justo e pacífico, que julgam possível e a que sentem ter direitos (SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *Trabalhar o mundo. Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. pp. 11-12).

⁶² <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n104/03.pdf>. Acesso em 30/04/2014 (no texto Ricardo Antunes mostra como os capitais transnacionais buscam ampliar ainda mais o desmonte da legislação trabalhista).

⁶³ Em igual sentido: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *Trabalhar o mundo. Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 85.

⁶⁴ WEBSTER, Edward; LAMBERT, Rob. *Emancipação social e novo internacionalismo operário: uma perspectiva do Sul*. In: SANTOS, Boaventura de

Sob o mencionado pressuposto único (modo de produção capitalista), os movimentos sociais, complexos, heterogêneos, multifacetados, necessitam redefinir o objeto desse ramo, alargar o contorno de sua luta, a fim de refugiar todas as possibilidades e alternativas de trabalho e rendas.

o mundo do trabalho sofreu, como resultados das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, um processo de desproletarização do trabalho industrial, fabril, que se traduz na diminuição da classe operária tradicional e numa significativa subproletarização do trabalho, decorrente “das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc. Verificou-se uma “heterogenização, complexificação e fragmentação do trabalho”. Para ele, há um múltiplo processo que envolve a desproletarização da classe-que-vive-do-trabalho e uma subproletarização do trabalho, convivendo, ambas, com o desemprego estrutural⁶⁵.

O tratamento jurídico adequado inicia-se pela desconsideração do trabalho subordinado como centro das teorizações, o qual, no entanto, carece de ainda maior resguardo. Contudo, esse “maior” não significa prevalência sobre os demais tipos, apenas reconhecimento das suas nocivas consequências, por ser vendido, comprado e separado da vida, num processo produtivo em que se introduz a força de trabalho, de forma imediata, e a pessoa humana com sua dignidade, mediamente. Por essa razão, não há como dissociar o labor como condição de existência e as premissas mínimas que assegurem valor a tais pessoas.

Sousa (Org.). *Trabalhar o mundo. Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 97.

⁶⁵ ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Perdizes, São Paulo: Boitempo, 2006, pp. 209-211 (afirmação do sociólogo da UNICAMP ao se referir às evidências empíricas, presentes em várias pesquisas).

Aqui se reafirma a necessidade de retomada das lutas sindicais reformistas e emancipatórias, que devem se ajuntar aos demais movimentos sociais, posto que - a fim de não sucumbirem ao discurso pós-moderno de que tudo é líquido, interditado, fragmentado - todas as coletividades afetadas pelo ultraliberalismo global precisam unir-se em torno do referido pressuposto, o modo de produção capitalista e as nefastas consequências dele resultantes.

CONCLUSÕES

Este artigo procurou demonstrar, inicialmente, que o trabalho contraditoriamente livre/subordinado, como objeto do Direito do Trabalho, encontra-se refutado porque não resiste às evidências empíricas e analíticas presentes em vários estudos da teoria social crítica.

Por outro lado, a produção acadêmica contemporânea da teoria jurídico-trabalhista crítica busca ampliar os cânones da proteção, para alcançar todos os que vivem ou procuram viver de renda ou trabalho compatível com a dignidade humana, especialmente o propriamente livre.

Objetivou evidenciar ainda que esse campo do conhecimento jurídico surge da luta operária reformista/emancipatória, que é a sua fonte por excelência. Logo, nada se altera ou modifica, na sua estrutura, sem os movimentos coletivos. As crises que ele próprio vivencia confirmam essa hipótese.

Por meio dessa visão analítica, estabeleceu-se uma análise crítico-prospectiva acerca do meio ambiente do trabalho.

O modo e as relações de produção capitalistas, centrados na compra e venda da força de trabalho (subordinação ao capital) não são fenômenos trans-históricos, mas datados. Surgem na modernidade, legitimam-se e universalizam-se para tornar aquele modelo específico de labor o *locus* privilegiado da sociabilidade e objeto dessa área do saber jurídico.

Uma pauta hermenêutica distinta é adequada para explicar que as agressões à natureza e ao meio ambiente, as lesões psicofísicas que afetam os trabalhadores e a coletividade, dentro e fora das organizações produtivas são originárias daquele modelo de produção e de relações laborais que, repita-se, legitimam-se e universalizam-se como pressuposto de sociabilidade da modernidade forjada sob o Espírito do Iluminismo.

Ambicionou-se problematizar, refutar e propor epistemologicamente novos fundamentos para o Direito do Trabalho, a fim de ampliar os cânones da proteção e colocar em relevo os movimentos sindicais – reformistas e emancipatórios -, articulando-os com os novos movimentos sociais, o que possibilita vislumbrar uma narrativa distinta para a ambiência laboral.

Para tanto, fez-se um corte epistemológico, em três sentidos: 1) as agressões ao meio ambiente e à natureza, as diversas formas de adoecimento e as mortes lentas no trabalho estão diretamente vinculadas ao trabalho subordinado; 2) a engrenagem produtiva/industrial/desenvolvimentista é, na sua essência, predatória/destrutiva. Logo, contém em si impactos negativos à vida humana, ao meio ambiente e à natureza; 3) sem destacar-se este *a priori* é impossível estabelecer uma nova pauta hermenêutica que compreenda na ambiência laboral, como afetados, todos os que vivem ou pretendem viver de um trabalho ou de uma renda dignos, a sociedade e o meio ambiente como todo.

Caso se atribua, como faz a doutrina clássica, apenas aos poderes instituídos a interpretação e a aplicação das normas, nacionais ou supranacionais, ou melhor, adotando-se, na solução dos problemas que afetam o meio ambiente, a natureza e a saúde do trabalhador, apenas uma visão dogmática, o pesquisador omite, neutraliza outra perspectiva fundamental: a de que o Direito do Trabalho surge da luta operária, sendo assim a vertente sindical mais importante que a Individual, re-

produzindo acriticamente aquilo que aqui se chamou de obsolescência da velha doutrina.

No âmbito da dogmática jurídico-trabalhista, as conquistas e rupturas se deram por conta das lutas coletivas e não por meio dos poderes instituídos. Sem tirar a importância da atuação destes, a produção legislativa nasce da força das ações coletivas. Quando elas entram em crise, isso igualmente ocorre com o próprio ramo do Direito. Basta ver o que vem acontecendo no mundo do trabalho - prevalência da dualização do assalariado ou a terceirização em voga, por exemplo - em todo o planeta.

Um olhar diferente para o meio ambiente do trabalho depende, pois, dessa visão crítico-estruturante do próprio Direito do Trabalho, na sua dúplici perspectiva – individual e coletiva ou sindical. O Direito é um campo do saber que integra as ciências sociais. É lamentável a resistência dos doutrinadores em articulá-lo com outros campos dos saberes sociais, que vêm tratando com maior profundidade e consistência teórico-filosófica o fenômeno trabalho humano.

Ao articular esses diversos saberes desvendaram-se os elementos ideológicos que estão por trás da afirmação trabalho livre/subordinado, vislumbrou-se a supremacia das relações coletivas ou sindicais sobre as individuais e, a partir desses pressupostos, estabeleceu-se uma perspectiva distinta da velha doutrina sobre o meio ambiente do trabalho.

Dessa forma, é medida de igualdade e de justiça redefinir o conceito e a compreensão do Direito do Trabalho e, assim, do meio ambiente do trabalho, ultrapassando a versão reducionista vinculada ao conceito de emprego, de trabalho livre/subordinado ou da relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Uma ambiência laboral equilibrada, saudável e segura é direito de qualquer pessoa que desempenha atividade ou pretende viver de algum tipo de trabalho ou renda dignos, pois todos merecem receber essa tutela constitucional por ser

direito fundamental, o qual deve ser concretizado.

Ao se conferir proteção à saúde física e mental do gênero humano, dentro e fora das fábricas e indústrias, num processo produtivo baseado no ecodesenvolvimento, cujo pressuposto seja a tutela da adequada qualidade de vida, obter-se-á, como consequência natural e indissociável, o amparo da fauna, da flora, no âmbito urbano e rural, atendendo-se ao mandamento constitucional de defesa e preservação do meio para as presentes e futuras gerações, direito fundamental de todos.

Nesse contexto, na busca da efetivação desse já citado direito fundamental, é imperativo o alargamento das pautas reivindicativas sindicais, a partir da junção daquelas propriamente trabalhistas com outras lutas: a) preservação do meio ambiente como um todo; b) respeito à diversidade cultural, de gênero, de raça; c) contra o ultraliberalismo global; d) contra as injustiças e as patologias sociais contemporâneas (*apartheids* sociais e novas formas de escravidão que afetam os trabalhadores clandestinos, imigrantes e os atingidos pelo desemprego estrutural).

Deve-se reconhecer que a globalização e a mundialização da economia acarretam consequências também planetárias. Um exemplo disso é o movimento migratório, o qual, ao interferir na geopolítica da Terra, traz ainda mais precarização ao trabalho humano, ampliando-se a exclusão social, de forma que os movimentos coletivos não podem defender apenas os trabalhadores do interior das organizações, mas todos aqueles que de alguma forma contribuem para a construção da riqueza de uns poucos.

Torna-se, pois, imprescindível ampliar as esferas reivindicativas sindicais e jurisdicionais de proteção à natureza, voltando-se contra o sistema econômico destrutivo e inconsequente, que compromete os destinos da humanidade (agronegócio, que desmata milhares de quilômetros por semestre, destrói quase toda a mata atlântica, as reservas do semiárido,

mata as nascentes dos rios e afluentes, utiliza agrotóxicos). Assim, o amparo jurídico necessita expandir-se, englobando os interesses dos trabalhadores, da sociedade, da natureza. A luta pela saúde e meio ambiente, nele incluído o do trabalho, é a luta pela vida, sendo, portanto, interesse de todos.

Na ótica do acesso à justiça e da efetividade processual, no campo do Direito do Trabalho, é preciso articular o princípio da proteção social com o da desigualdade das partes, visando a estabelecer uma hermenêutica estruturante que justifique a aplicação dos princípios constitucionais fundamentais de amparo ao meio ambiente do trabalho, nos seus aspectos individuais, transindividuais e sindicais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Princípios de Direito do Trabalho e seus Fundamentos Teórico-Filosóficos: Problematizando, refutando e deslocando o seu objeto*. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *O Direito do Trabalho na Filosofia e Teoria Social Crítica*. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.

_____. *A Hermenêutica Jurídica Contemporânea no Contexto do Direito do Trabalho*. In: RIBEIRO, Marcelo; DINIZ, João Janguê Bezerra (Orgs.). *Constituição, Processo e Cidadania*. Brasília: Gomes & Oliveira Editora, 2014.

ANPT - Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. *Meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Perdizes, São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo (Org.), BRAGA, Ruy (Org.) *Infoproletários: Degradação Real do Trabalho Virtual*. São Paulo: Boitempo,

2009.

ANTUNES, Ricardo. http://amaivos.uol.com.br/amaivos2015/?pg=noticias&cod_canal=41&cod_noticia=12285. Acesso em 30/04/2016.

ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. *Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço)*. São Paulo: Revista LTr, Ano 78, nº 4, abril de 2014.

BORBA, Joselita Nepomuceno. *Efetividade da tutela coletiva*. São Paulo: LTr, 2008.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004.

CARVALHO, Augusto César Leite. *Garantia de Indenidade no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013.

CAVALCANTI, Ricardo Tenório. *Jurisdição, Direitos Sociais e Proteção do Trabalhador*. A efetividade do Direito Material e Processual do trabalho deste a Teoria dos Princípios. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

COCCO, Giuseppe (Org.), GALVÃO, Alexander Patez (Org.), SILVA, Gerardo (Org.) *Capitalismo Cognitivo: Trabalho, Redes e Inovação*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Meio Ambiente do Trabalho: a Questão do Poder Empregatício e a Violência Silenciosa do Perverso Narcísico*. In: Meio Ambiente do Trabalho Aplicado. Homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013.

CORDEIRO, Juliana Vignoli; CAIXETA, Sebastião Vieira (Coords.). *O Processo Como Instrumento de Realização dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: LTr, 2007.

ESTEVES, Juliana Teixeira. *A Seguridade Social no Contexto de uma Renda Universal Garantida: os fundamentos político-jurídicos para uma ética universal na governabilidade do mundo*. Recife: Tese de Doutorado. PPGD UFPE, 2010.

FILHO, Wilson Ramos; POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *A Degradação do Meio Ambiente de Trabalho em Decorrência da Violência dos Novos Métodos de Gestão*. In: Meio Ambiente do Trabalho Aplicado. Homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abe-lha. *Manual de Direito Ambiental e Legislação Aplicável*. São Paulo: Editora Max Limonad, 1997.

GORZ, André. *O Imaterial: Conhecimento, Valor e Capital*. São Paulo: Annablume, 2005.

GOSDAL, Thereza Cristina. <http://ead01.escola.mpu.mp.br/course/view.php?id=49>.

JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José (Orgs.). *Meio Ambiente do Trabalho Aplicado*. Homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013

LATOUCHE, Serge. *Pequeno tratado do decrescimento sereno*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

LAZZARATO, Maurizio, NEGRI, Antonio. *Trabalho Imaterial: formas de vida e produção de subjetividade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LIRA, Fernanda Barreto. *Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado*. Recife: Tese de Doutorado. PPGD da UFPE, 2015.

MARX, Karl. *O capital. Crítica da Economia Política*. Livro I. O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador*. 5.^a ed., São Paulo: LTr, 2013.

MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. Estado. *Classe e Movimento Social*. São Paulo: Cortez, 2011.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Defesa Processual do Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: Revista LTr, v. 63, nº 5, p. 583-587, maio de 1999.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco*. São Paulo: Revista do TST, Ano 79, nº 4, 2013.

PEREIRA, Maria Clara Bernardes. *A livre circulação dos trabalhadores no âmbito da comunidade europeia e do mercosul*. Recife: Editora UFPE, 2014.

PINTO, Jaidá Eulídia da Silva. *O Direito Ambiental do Trabalho no contexto das relações individuais, sindicais e internacionais do trabalho: para além da dogmática jurídica, da doutrina da OIT e do direito comunitário*. Recife: PPGD. Projeto de Pesquisa Mestrado, 2013.

_____. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito Ambiental do Trabalho: a ampliação do seu objeto, a partir de uma nova pauta hermenêutica, de novos fundamentos teórico-filosóficos e teórico-dogmáticos*. Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. Edição 2014.2.

REIS, Daniela Muradas. *O Princípio da Vedação do Retrocesso no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

ROCHA, Julio César da. *Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES, Silvia Viana. *Rituais de sofrimento*. São Paulo: Boitempo, 2013.

SADY, João José. *Direito do meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *Trabalhar o mundo. Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

SOARES, Evanna. <http://ead01.escola.mpu.mp.br/mod/book/tool/print/index.php?id=6073>.

_____. *Educação ambiental no trabalho*. <https://evannasoa-res.wordpress.com/2010/03/23/educacao-ambiental-no-trabalho/>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Relação de emprego e relação de trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

VAKALOULIS, Michel. *Antagonismo social e ação coletiva*. In: LEHER, Roberto; SETÚBAL, Mariana (Orgs.). *Pensamento Crítico e Movimentos Sociais. Diálogos para uma nova práxis*. São Paulo: Cortez, 2005.

WEBSTER, Edward; LAMBERT, Rob. *Emancipação social e novo internacionalismo operário: uma perspectiva do Sul*. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *Trabalhar o mundo. Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SALÁRIOS E FUNÇÕES COMPATÍVEIS COM A CONDIÇÃO DO EMPREGADO. DA REFORMA TRABALHISTA *VERSUS* O DIREITO AO TRABALHO E EMPREGO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Maria Aparecida Gugel¹

1 INTRODUÇÃO

A proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência contida no artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição da República, junto a outros comandos², são previsões constitucionais emblemáticas e demonstram a preocupação da sociedade brasileira com a proteção dos direitos e da pessoa com deficiência.

Essas bases constitucionais, somadas às concepções da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) de 2006, considerada norma internacional de natureza constitucional em vista do rito de aprovação conforme o artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição da República, indicam o reconhecimento mundial quanto à importância da autonomia e independência da pessoa com deficiência e a li-

¹ Subprocuradora-geral do Trabalho; Doutora pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata, Facoltà Giurisprudenza, Autonomia Individuale e Collettiva, Roma, Italia; Membro Colaborador do Núcleo de Atuação Especial em Acessibilidade do Conselho Nacional do Ministério Público (Neace/CNMP) e do GT7/CDDF/CNMP; Vice-Presidente da Associação Nacional de Membros do Ministério Público de defesa da pessoa com deficiência e idoso (AMPID).

² i) de percentual de cargos e empregos públicos na administração pública direta e indireta para candidatos com deficiência (artigo 37, inciso VIII), ii) da habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência com a necessária promoção de sua integração à vida comunitária e integração ao mercado de trabalho, independentemente de contribuição à seguridade social (artigo 203, inciso IV), iii) do salário mínimo de benefício mensal àqueles que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de

berdade de fazer as suas próprias escolhas, especialmente o direito de trabalhar e poder ser empregada em qualquer ofício, função ou profissão tal como ordinariamente assentado na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), Lei n° 13.146, de 6 de julho de 2015.

Não obstante os comandos constitucionais, a reforma trabalhista ocorrida com a Lei n° 13.467/2017 atingiu o âmago da autonomia coletiva privada das categorias profissional e patronal propondo a prevalência da convenção coletiva (CCT) e do acordo coletivo (ACT) de trabalho sobre a lei, especialmente quando dispuserem, dentre outros direitos, *sobre plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança* (inciso V do artigo 611-A da CLT).

O presente estudo trata dessa particular exceção do inciso V do artigo 611-A da CLT, pois ela interfere na vida produtiva e fere os comandos constitucionais de proteção e inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho preconizado na LBI, além de se confrontar com o comando constitucional de pleno acesso à Justiça ao determinar que a Justiça do Trabalho intervenha minimamente no ajustado em CCT e ACT (parágrafo 1° do artigo 611-A e parágrafo 3° do artigo 3° da CLT).

tê-la provida por sua família (artigo 203, V), iv) do atendimento educacional especializado às crianças e aos adolescentes, preferencialmente na rede regular de ensino (artigo 208, inciso III), v) da proteção à criança e ao adolescente com deficiência, com a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência física, sensorial intelectual ou mental, bem como de integração social do adolescente com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (artigo 227, parágrafo 1°, inciso II), vi) da adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo de maneira a garantir o acesso adequado dos adolescentes e pessoas com deficiência (artigos 227, parágrafo 2° e 244), vii) as atribuições e competências da União, dos Estados e Municípios (artigos 23, inciso II; 24, inciso XIV e parágrafos 1° e 3°; artigo 30, inciso II),

2 A CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, AS LEIS E O DIREITO AO TRABALHO

O artigo 34 da LBI é completo, determina e orienta em qual contexto – acessível e inclusivo – devem se processar as relações de trabalho com trabalhadores e trabalhadoras com deficiência: a) sem qualquer restrição, desde o momento de seleção e recrutamento até a etapa de ascensão profissional; b) sem qualquer discriminação em razão de sua condição de deficiência; e c) sem a exigência de aptidão plena.

Esses comandos objetivos da LBI, que se baseiam em princípios fundantes da CDPD de não discriminação, de igualdade de oportunidades e de acessibilidade, sofrem o ataque da sorrateira previsão do inciso V, artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzida pela Reforma Trabalhista, que permite aos instrumentos coletivos de trabalho (as CCTs e os ACTs) tratarem de “funções compatíveis com a condição pessoal do empregado”:

CDPD – Decreto n° 6.949/2009

Artigo 3º. Princípios gerais

Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) A não discriminação;*
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;*
- f) A acessibilidade;*
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacida-

des das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

LBI - Lei n° 13.146/2015

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º *É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.*

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

CLT – Lei n° 13.467/2017

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

V - plano de cargos, salários e *funções compatíveis com a condição pessoal do empregado*, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

[...]

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

2.a A CDPD

Para a CDPD, a pessoa com deficiência é o centro da norma e se revela como titular de uma situação jurídica que reconhece a sua autonomia e independência para fazer suas próprias escolhas (Preâmbulo, alínea *n*) e, sobretudo, o poder-dever de participação ativa das decisões relativas a programas e políticas, aos que lhes dizem respeito diretamente (Preâmbulo, alínea *o*). Portanto, indica ao legislador que opte por garantir a igualdade de oportunidades quando da elaboração de normas gerais e, se necessário, de normas com o caráter de ação afirmativa, impondo ao gestor público a obrigação de criação e implementação de políticas públicas consistentes para atender ao referido princípio.

O artigo 1º da CDPD edifica um novo paradigma em relação às pessoas com deficiência cuidando, ao mesmo tempo, do propósito do tratado que contém a definição da pessoa. O propósito tem como objetivo promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

No que diz respeito à definição, tendo reconhecido que a deficiência é um conceito em evolução (alínea *e*), que há diversidade entre as deficiências (alínea *j*) e que todas as questões relativas à deficiência devem ser trazidas à tona, ao

centro das preocupações da sociedade, integrando-as às políticas e às estratégias para o desenvolvimento sustentável (alínea g), o artigo 1º esclarece que pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

O conceito contém elementos importantes que caracterizam e particularizam a pessoa com deficiência em situação de desvantagem social, e como tal é destinatária da norma, quais sejam: a) ter impedimentos de longo prazo; b) ser a deficiência de natureza física, mental, intelectual e sensorial (auditivo, visual), indicando a existência de diversidade na área da deficiência; b) o enfoque às questões ambientais, incluídas as de atitudes individuais, coletivas e institucionais, como barreiras impeditivas para o livre exercício de direitos, pois é o ambiente desfavorável com a existência de barreiras que obstrui a participação plena e efetiva da pessoa com deficiência na sociedade.

A natureza da deficiência das pessoas (sua caracterização ou designação próprios do modelo médico anterior) deixa de ter primazia. Em seu lugar se coloca o ambiente, com seus efeitos sociais, econômicos e culturais, que pode restringir ou impedir o pleno exercício e gozo de direitos.

Em uma fórmula, Marcelo Medeiros (Gugel, 2016) indica o conceito como sendo *Deficiência = Limitação Funcional X Ambiente*. Assim, se for atribuído valor zero ao Ambiente porque é acessível e não oferece nenhuma barreira, o resultado da equação será sempre zero, independentemente do valor³ atribuído à funcionalidade da pessoa. Porém, se o *Ambiente* tiver

³ Os valores para as variáveis são de 1 a 5, conforme a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), da Organização Mundial da Saúde e na qual o Brasil deve se basear para a criação do instrumento de avaliação biopsicossocial da deficiência previsto no artigo 2º parágrafo 2º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

valores progressivamente maiores em relação à funcionalidade da pessoa elevará o resultado, que é a *Deficiência*.

Nesse ponto, percebe-se a valia dos princípios gerais inscritos no artigo 3º da CDPD, sobretudo o da não discriminação (alínea *b*) e da acessibilidade (alínea *f*), por meio dos quais se concebeu e se estruturou toda a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Cada palavra, cada pressuposto, contidos na CDPD, devem ser considerados para bem compreender o sentido fundamental e a imprescindibilidade dos elementos de acessibilidade e de adaptação razoável para os atos da vida diária e para o acesso a todos os direitos, bens e serviços destinados às pessoas com deficiência. A partir das afirmações das alíneas *i* e *j* do Preâmbulo, de reconhecimento da diversidade das pessoas com deficiência que levam à necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem maior apoio, fica evidente o grau de importância de se conceberem ambientes plenamente acessíveis. Daí, mais uma vez, o argumento de que a acessibilidade é direito essencial e fundamental da pessoa com deficiência.

Não há como dissociar o direito de acesso aos cargos e empregos públicos com os princípios de igualdade e de não discriminação consolidados no artigo 5º, e com o artigo 9º, que trata sobre a acessibilidade, porque ambos repercutem integralmente na vida das pessoas com deficiência e diretamente em todo o processo de contratação para o trabalho e do concurso público, com a previsão de percentual de reserva para pessoa com deficiência.

E mais, a CDPD reconhece que, para a pessoa com deficiência poder gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, é vital a existência de acessibilidade aos meios físico, social, econômico, cultural, à saúde, à educação, ao trabalho, à informação e à comunicação. Para tanto, esgrima no artigo 2º definições sobre a comunicação

(nela incluída a língua), a discriminação por motivo de deficiência, a adaptação razoável e o desenho universal.

O termo “comunicação” abrange as línguas, incluídas as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não falada; a visualização de textos; o Braille; a comunicação tátil; os caracteres ampliados; os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral; os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis.

A definição de “discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação inclusive a recusa de adaptação razoável.

O traçado na definição de discriminação por motivo de deficiência evidencia que discriminar configura violação direta à dignidade e a valores inerentes da pessoa. Ao mesmo tempo, permite a identificação de práticas de discriminação (diferenciar, excluir, restringir) por ação ou omissão e a busca de sua reparação judicial, se for o caso.

A previsão de discriminação por motivo de deficiência da CDPD se assemelha a de outros tratados internacionais de direitos humanos relativos à mulher (Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, de 1979) e racial (Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965), e a Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, ratificada pelo Brasil em 1965, todas ratificadas pelo Bra-

sil. Essa última, frise-se, foi a primeira a ser formulada no âmbito da OIT, que revela a conceituação de discriminação e os métodos para eliminá-la por meio de medidas de uma política nacional de emprego ou de uma ação afirmativa para alcançar a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão.

A principal novidade da concepção da CDPD é de que a recusa em fazer a adaptação razoável também se caracteriza como discriminação por motivo de deficiência. E não poderia ser diferente porquanto a adaptação razoável para quem dela necessitar, em vista de sua particular funcionalidade, é instrumento para alcançar a autonomia e a independência para a prática de atos diários, como estudar, trabalhar e outros.

Outras duas definições relacionadas à mobilidade e à acessibilidade da pessoa com deficiência e que contêm o cerne para a independência e autonomia são a “adaptação razoável” e o “desenho universal”. A primeira tem caráter intrínseco e pessoal, a segunda tem natureza coletiva. Ambas estão atreladas ao direito fundamental à acessibilidade.

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

A relação de razoabilidade e proporcionalidade, presente no conceito de adaptação razoável, **diz respeito aos ajustes necessários e adequados para cada caso** que não acarretem ônus desproporcional. **A adaptação razoável deve ocorrer sempre tendo em vista a necessidade funcional individual da pessoa, e atende a necessidade de uma deficiência em particular**, um caso específico, após terem sido procedidas todas as demais regras de acessibilidade, garantidas nas leis e normas técnicas, válidas para todos. Significa afirmar que a

adaptação razoável não dispensa a implementação da acessibilidade e vice-versa (Gugel, *in* Novos Comentários, 2014, p. 180).

Ressalte-se que, dado o status de direito constitucional à acessibilidade, não é permitido a qualquer pessoa (física ou jurídica) recusar-se a fazer as modificações e os ajustes necessários que não acarretem ônus desproporcional ou indevido. Isso porque: a) os dois elementos que consolidam o conceito (modificações e ajustes; ônus desproporcional ou indevido) são simetricamente razoáveis e estão relacionados à necessidade extraordinária de cada pessoa; b) o conceito de “adaptação razoável” não limita ou exclui o direito da pessoa com deficiência aos elementos comuns de acessibilidade ao meio físico, de comunicação, de sistemas, de serviços e outros; c) relaciona-se diretamente à proibição da “discriminação por motivo da deficiência” que não permite a diferenciação, exclusão ou restrição baseada na deficiência.

A definição de “desenho universal” congrega a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, é o ideal a ser desfrutado por toda sociedade composta de pessoas diferentes umas das outras e que formam a diversidade humana.

O desenho universal deverá ser tomado como regra geral, devendo ser incorporado às políticas públicas desde a sua concepção, segundo o artigo 55, parágrafos 1º e 5º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

O desenho universal, quando existente no ambiente, não inibe o direito da pessoa com deficiência às ajudas técnicas e à adaptação razoável específicas, tendo em vista que a acessibilidade e todas as medidas necessárias devem ser tomadas para que as pessoas com deficiência possam viver de forma autônoma e independente e participar de todos os aspectos da vida (artigo 9º, CDPD), bem como a mobilidade pessoal que comporta elementos de tecnologia assistiva e aju-

das técnicas (artigo 20, CDPD), são direitos inalienáveis das pessoas com deficiência.

Portanto, os princípios que sustentam a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, notoriamente presentes nos vários eixos dos aspectos da vida (educação, saúde, trabalho e outros), são a acessibilidade, a não discriminação e a igualdade de oportunidades, admitindo que medidas específicas possam ser adotadas para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência. É o que consta do artigo 5º.

Para alcançar a igualdade material e assegurar o exercício pleno e equitativo dos direitos humanos, a CDPD admite a adoção de medidas de ação afirmativa, definida no artigo 5º, item 4, de forma a acelerar a real igualdade das pessoas com deficiência. Esse posicionamento internacional finca-se na evidência de que as pessoas com deficiência em todo o globo continuam a enfrentar barreiras para a sua participação como membros efetivos da sociedade e de que também são mantidos excluídos das tomadas de decisões em relação a si próprias.

Relativamente ao trabalho e emprego de pessoas com deficiência, além de alcançar a igualdade por meio da acessibilidade, o mecanismo de ação afirmativa pode ser adotado. A CDPD reforça no artigo 27, item 1, alíneas *g* e *h*, a necessidade de o setor público empregar pessoas com deficiência e a de promover o emprego no setor privado, podendo para tanto incluir políticas e medidas próprias com destaque para a ação afirmativa, incentivos e outras medidas.

O Brasil adota o modelo da ação afirmativa de reserva de cargos. Portanto, confere-se que o sistema atual de reserva de cargos no âmbito das relações pública e privada de emprego e trabalho (artigo 37, inciso VIII da Constituição da República); Leis nº 8.112/90, artigo 5º, parágrafo 2º, e, 8.213/91, artigo 93, respectivamente), é medida acertada porquanto decorre da constatação de falta de acesso da pessoa

com deficiência, em igualdade de condições às demais pessoas, aos cargos e empregos públicos e aos postos de trabalho nas empresas privadas.

A CDPD vai além do reconhecimento ao direito ao trabalho em igualdade de oportunidades e especifica que esse direito diz respeito à possibilidade de a pessoa com deficiência se manter com um trabalho da sua livre escolha e aceito no mundo do trabalho, em ambiente inclusivo e acessível (artigo 27, item 1).

A proposição inserida na segunda parte do item 1, do artigo 27 do texto internacional, ou seja, de a pessoa com deficiência se manter com um trabalho da sua livre escolha e aceito no mundo do trabalho, decorre dos princípios inerentes à dignidade da pessoa, a autonomia individual, a liberdade de fazer as próprias escolhas e a independência que se almeja alcançar por meio de um trabalho digno (as pessoas com deficiência afirmam que não querem trabalhar só para ocupar seu tempo, mas para produzir, mostrar sua eficiência e ser economicamente independente).

Para a realização efetiva do direito ao trabalho é necessária a adoção de medidas apropriadas e a edição de legislação específica. Essas medidas e regras têm naturezas diversas, como a proibição (não fazer) da discriminação baseada na deficiência, a proteção de direitos específicos e a promoção de oportunidades.

2.b A LBI

A LBI não poderia deixar de refletir os comandos da norma internacional, sob pena de inconstitucionalidade. Por isso tem a acessibilidade como mecanismo primordial para a fixação do direito que garante à pessoa com deficiência a viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e participação social (artigo 53): ao fixar conceitos (artigo 3º), no sistema educacional (artigo 28, inciso XVI), no direito ao trabalho (artigos 34 e 37), no direito ao transporte (artigo 48),

no acesso à informação e à comunicação (artigo 63), no acesso à justiça (artigo 80), no acesso ao direito de votar (artigo 96) e outros.

A definição de adaptação razoável integra-se às leis e às concepções de acessibilidade porque é com elas compatível e está repetida ordinariamente nos artigos 3º, inciso VI, e 4º, parágrafo 1º, da Lei nº 13.146/2015.

A falta [ou recusa] em proceder à adaptação razoável implica em ato de discriminação por motivo de deficiência, podendo ocorrer, por exemplo, durante o período de estágio probatório do servidor ou do empregado público. Nesse caso, o administrador público poderá incorrer em crime punível com reclusão de dois a cinco anos (artigo 8º, inciso II, e parágrafo 2º, da Lei nº 7.853/89, com as alterações da Lei nº 13.146/2015).

A CDPD proíbe a discriminação baseada na deficiência em todas as questões relacionadas às formas de emprego, inclusive quanto às condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho, no artigo 27, item 1, alínea a.

A proibição da discriminação baseada na deficiência da alínea a, do item 1, do artigo 27, abrange as diferentes etapas de uma possível relação de trabalho: os procedimentos de recrutamento; a admissão do trabalhador; as condições previstas no contrato de trabalho e correspondente remuneração; a permanência no emprego e promoção ou ascensão profissional; o ambiente de trabalho com condições seguras e salubres de trabalho.

As práticas discriminatórias baseadas na deficiência também podem ocorrer no âmbito do regime jurídico de servidores públicos e no regime celetista dos empregados públicos com deficiência, cuja forma de ingresso aos cargos e empregos públicos se dá por meio do concurso público para o qual se impõe a acessibilidade no que diz respeito às provas, curso de formação, nomeação, estágio probatório e ascensão

na carreira.

Tendo em vista que o princípio norteador da CDPD é a proibição da discriminação baseada na deficiência (artigo 5º, item 2), no caso de existir discriminação baseada na deficiência, configurar-se-á violação direta à dignidade e a valores inerentes da pessoa. Esse aspecto está mais claramente evidenciado no eixo dedicado Trabalho e Emprego, sendo que a adoção do princípio permite a possibilidade de identificação de práticas de discriminação por ação ou omissão, direta e indireta, especialmente quando se trata de admissão, contratação, remuneração, permanência no emprego e ascensão profissional do trabalhador.

A forma direta de discriminação contém determinações e disposições gerais que estabelecem distinções fundamentadas em critérios proibidos e já definidos em lei, sendo de fácil caracterização quando, por exemplo, proíbe-se a entrada de uma pessoa em um clube por ser negra. A forma indireta de discriminação, por sua vez, está relacionada com situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que, na realidade, criam desigualdades em relação a pessoas que têm as mesmas características. Ela poderá ser imperceptível mesmo para quem está sendo discriminado, como nos casos de processos de seleção para empregos baseada não só no histórico profissional e de qualificação do candidato, mas, no seu desempenho em entrevista. É nesse momento que se revela o entrevistador preconceituoso ou que detém ideias pré-concebidas, que tem predisposição a respeito de alguém ou de algum grupo.

O princípio da não discriminação baseada na deficiência adere ao já existente comando constitucional de proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (artigo 7º, inciso XXXI). Ao mesmo tempo, convalida o vanguardismo das regras de proteção contra a discriminação de trabalhadores – aqui incluídos os trabalhadores com deficiência - que foram con-

solidando as leis relativas ao trabalho e cujos direitos estão revelados no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que trata da igual remuneração para trabalho de igual valor; no artigo 373-A da CLT que trata de vedações às práticas de discriminação em relação ao trabalho da mulher, como o acesso a cargos, promoções, remunerações, formação profissional e outros; no artigo 1º, da Lei nº 9.029/95, que veda a discriminação de acesso ao trabalho da mulher, e que foi recentemente alterado pela LBI, para incluir expressamente a deficiência como motivo para proibir qualquer prática discriminatória, além de permitir à pessoa discriminada optar por ser reintegrada no trabalho com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento.

A Lei nº 7.853/89, nos incisos II e III, do artigo 8º, traz previsão expressa de conduta de crime ao tipificar e punir com reclusão de dois a cinco anos de prisão quem obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, e negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa, em razão de sua deficiência, respectivamente. Sendo que a pena por adoção de critérios subjetivos para o indeferimento de inscrição, de aprovação e de cumprimento do estágio probatório em concurso público não exclui a responsabilidade patrimonial pessoal do administrador público pelos danos causados, previsão essa introduzida pelo artigo 98 da lei brasileira de inclusão.

Note-se que a última das proibições baseadas em deficiência é a condição relacionada no item 1, alínea a, do Artigo 27 da CDPD, correspondente ao meio ambiente de trabalho seguro e salubre. A proposição da norma internacional por condições seguras e salubres de trabalho indica uma única conclusão possível: a acessibilidade deverá estar implementada e somente não se configurará discriminação baseada na deficiência se o empregador cumprir com todas as regras de acessibilidade, acrescidas das costumeiras regras de segurança e medicina do trabalho. A nova concepção internacional,

elegendo o ambiente como fator primordial para garantir a autonomia e independência do trabalhador com deficiência, está consentânea ao propósito do Artigo 1º, que introduz o ambiente e suas barreiras como fator de limitações para a pessoa.

O trabalho em condições seguras e salubres, que no Brasil compreende o meio ambiente do trabalho, é direito tutelado na Constituição da República e assegurado aos trabalhadores urbanos e rurais, inclusive aos servidores e empregados públicos conforme o artigo 39, parágrafo 3º, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A norma constitucional também prevê a remuneração adicional para as atividades penosas, insalubres ou perigosas e, seguro contra acidentes de trabalho (artigo 7º, incisos XXII, XXIII, XXVIII). Constitui-se igualmente em direito fundamental à saúde, cuja proteção é da atribuição do Sistema Único de Saúde (SUS) na dicção do artigo 200, incisos II e VIII. Como se refere ao meio ambiente do trabalho, as condições regem-se pelas previsões dos artigos 154 a 200 da CLT, com mecanismos específicos de prevenção e deveres de empregadores e empregados.

Ora, a existência de um ambiente de trabalho seguro e salubre para ser completo *necessita ser acessível* do ponto de vista arquitetônico e de eliminação de barreiras físicas e de atitudes. Portanto, impõe a implementação de regras específicas de acessibilidade. Para isso há comandos constitucionais que já tratam da acessibilidade no artigo 227, parágrafo 2º, repetido no artigo 244, conferindo à lei a disposição de normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir o acesso adequado às pessoas com deficiência. Referidas normas são as leis da acessibilidade (Leis nº 10.048/00 e 10.098), seu regulamento o Decreto nº 5.296/04 e as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), todas aplicáveis às relações de trabalho e seu meio ambiente da mesma forma como todas as medidas acima referidas de proteção ao meio ambiente de trabalho da CLT (artigos 154 a

200 da CLT) e normas regulamentares decorrentes.

A LBI traz importantes ajustes às leis de acessibilidade quanto a conceitos e definições, fazendo-os valer para todos os ambientes de uso coletivo, compreendidos os ambientes de trabalho de qualquer natureza.

Nesse contexto, e para tornar acessível todos os aspectos relacionados ao meio ambiente do trabalho, cabe ao administrador público e ao empregador implementarem medidas de acessibilidade arquitetônica interna e externa do local da empresa e do local de trabalho; de acessibilidade de comunicação a todas as pessoas com deficiência (física, sensorial (auditiva e visual), intelectual e mental) por meio de tecnologias assistivas, ajudas técnicas e apoios adequados a cada necessidade; de acessibilidade nos procedimentos, mecanismos e técnicas utilizadas para a realização das tarefas da função, assim como nos instrumentos e utensílios utilizados no trabalho e, de preparação de todo o corpo de servidores, empregados públicos e trabalhadores para a conscientização sobre a capacidade e contribuições das pessoas com deficiência de forma a eliminar estereótipos e preconceitos (artigo 8º, item 1, alíneas *b* e *c*, da CDPD).

2.c A CLT

A Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista subverteu os princípios básicos do Direito do Trabalho e distorceu a autonomia coletiva dos particulares ao permitir que normas inderrogáveis sejam negociadas coletivamente. As normas trabalhistas são imperativas e inderrogáveis e permitem apenas a substituição de uma por outra, desde que seja mais favorável ao trabalhador – é aplicação do princípio da proteção, um dos fundamentos do Direito do Trabalho. As normas com caráter de ordem pública em geral são absolutamente inderrogáveis e não permitem a negociação de vantagens ou garantias e têm como função promover a regulação social impedindo retrocessos.

As distorções da Reforma Trabalhista são nítidas no artigo 611-A da CLT, exemplo da permissibilidade de o instrumento coletivo enquadrar o grau de insalubridade (inciso XII), a prorrogar de jornada em locais insalubres (inciso XIII) e decidir sobre funções compatíveis com a condição pessoal do empregado (inciso V). Os três exemplos esbarram em condicionantes constitucionais, seja quanto à redução dos riscos inerentes ao trabalho e que dispõe de lei própria e órgão legitimado para a aferição dos locais de trabalho, seja quanto à proibição de exercício e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência – incisos XXII, XXIII, XXX e XXXI do artigo 7º da Constituição da República.

Precede o artigo 611-A da CLT a disposição do parágrafo 3º, do artigo 8º, determinando que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104, da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Ou seja, numa só assentada, transmudou-se a natureza dos instrumentos coletivos de trabalho (CCT e ACT) vis a vis a um negócio jurídico, permeado das teorias contratualistas sempre rechaçadas por nossos doutrinadores, e sob o pálio do princípio civilista da intervenção mínima. Ocorre que esse conhecido princípio civilista da intervenção mínima, adotado no mundo dos contratos, obedece quando da análise da vontade das partes os comandos e regramentos da lei.

Ora, a construção do comando constitucional nuclear de acesso à justiça fundado no princípio da inafastabilidade da jurisdição previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República, é que deve compor a reflexão sobre o conteúdo do novo parágrafo 3º do artigo 8º da CLT. O princípio da inafastabilidade da jurisdição consolidado desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo 8º. Toda a pessoa tem

direito a recurso efetivo para as jurisdições nacionais competentes contra os atos que violem os direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela lei) e repetido nas normas internacionais que se seguiram e foram ratificadas pelo Brasil, e visa a assegurar a todos, indistintamente, o pleno acesso à justiça, e, também, aferir se as normas constituídas contribuem ou não para a plenitude desse acesso.

O novo parágrafo 3º introduzido pela Reforma Trabalhista no artigo 8º da CLT, ao prever limites para a apreciação jurisdicional exclusivamente por meio de requisitos do negócio jurídico e pautada na intervenção mínima da Justiça do Trabalho na autonomia coletiva privada, a *priori*, desvia-se do caráter constitucional de pleno acesso à Justiça.

Daí porque se afirmar estar em xeque a previsão do parágrafo 1º do artigo 611-A da CLT (No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação) sobre os temas permitidos para negociação em CCT e ACT com a prevalência desses sobre a lei.

Constata-se que a previsão específica *“funções compatíveis com a condição pessoal do empregado”* é retrógada. Seja do ponto de vista constitucional, convencional ou legal não pode ser negociada, pois à pessoa com deficiência não se restringe trabalho ou emprego. Sequer é praticada no âmbito do concurso público (onde teve seu nascedouro) para o acesso à administração pública direta e indireta, o que, por princípio isonômico, também não deve ocorrer no mundo do trabalho sob a égide da ação afirmativa de reserva de postos de trabalho para o trabalhador com deficiência, do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, norma esta inderrogável porque é de ordem pública.

Afirmou-se alhures (Gugel, 2017, p. 127) que, no âmbito da administração pública e para o efeito de concurso público, “a regra inscrita em lei e regulamento de ‘atribuições compatíveis com a deficiência’ está revogada, inclusive pela

previsão de vedação de restrição ao trabalho do artigo 34, parágrafo 3º, da Lei 13.146/2015”, sendo que o Supremo Tribunal Federal em decisão no Recurso Extraordinário 676.335/MG, relatora Ministra Carmen Lucia (DOU 26/3/2013), já afirmou que

a presunção de que nenhuma das atribuições inerentes aos cargos de natureza policial pode ser desempenhada por pessoas portadoras de uma ou outra necessidade especial é incompatível com o ordenamento jurídico brasileiro, marcadamente assecuratória de direitos fundamentais voltados para a concretização da dignidade da pessoa humana.

Portanto, quando o artigo 611-A da CLT afirma que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuser sobre “funções compatíveis com a condição pessoal do empregado” choca-se com os princípios gerais CDPD de igualdade de oportunidade, sem limitar à pessoa com deficiência o trabalho e emprego; de acessibilidade e a obrigatoriedade da utilização dos mecanismos de tecnologia assistiva ou de adaptação razoável para tornar a atribuição (ofício ou função) possível de ser realizada pela pessoa com deficiência, sob pena de discriminação motivada pela deficiência, esbarrando igualmente no comando do artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição da República.

Daí porque a lei da Reforma Trabalhista nº 13.467/2017, diante do sistema de normas, não poderia alterar a LBI – Lei nº 13.146/2015 - que está fincada em proibição de qualquer espécie de discriminação e, portanto, na inexistência de restrição ao trabalho da pessoa com deficiência.

Interpretado o sistema, conclui-se que cláusulas convencionais criadas para minimizar ou excluir a participação de pessoas com deficiência ao mundo do trabalho são proibidas de serem negociadas e nulas em toda a sua extensão, pois os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos do direito do trabalho são nulos de pleno direito, conforme o artigo 9º da CLT.

Cabe, pois, ao Ministério Público fiscalizar o conteúdo dos instrumentos coletivos, expedir recomendações (artigo 6º inciso XX, LC 75/93) e provocar a Justiça do Trabalho por meio de ações anulatórias (artigo 83, inciso IV, LC 75/93), fazendo prevalecer o conteúdo do *caput* do artigo 7º da Constituição da República, ou seja, cláusulas que não impliquem em melhoria da condição social do trabalhador não podem prevalecer.

Nesse sentido, em caso recente (agosto/2018), recomendou-se à determinada categoria profissional para se abster de inserir cláusulas em instrumentos coletivos de trabalho que limitem o cumprimento da reserva de cargos com a contratação de pessoas com deficiência em funções equivocada e ilegalmente consideradas “compatíveis” e de excluir da base de cálculo da reserva de aprendizagem os cargos e funções para aprendizes com deficiência:

CONSIDERANDO que compete ao Ministério Público do Trabalho, no exercício de suas atribuições constitucionais, a defesa da ordem jurídica justa, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos do art. 127 da CRFB/88;

CONSIDERANDO que a Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018, registrada no MTE sob o número SRT00048/2018, firmada entre a Federação Nacional dos Trabalhadores Bombeiros Civis – FENABCI, Sindicato dos Bombeiros Civis do Estado do Maranhão e Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado – FENASERHTT tem abrangência suprarregional, alcança trabalhadores bombeiros civis dos Estados do Acre, Alagoas, Amapá, Goiás, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Pará, Pernambuco, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins, conforme a cláusula segunda do referido instrumento coletivo;

CONSIDERANDO que tal natureza implica neces-

sariamente a submissão de eventual medida de judicial futura ao Tribunal Superior do Trabalho, órgão competente para julgar ação anulatória nos termos dos artigos 2º, I, “a” da lei nº 7.701/88 e 67 e 70, I, “c” do RITST, bem como da jurisprudência da Corte (vide AACC-426-77.2014.5.08.000), ou seja, inserindo-se, pois, no âmbito de atribuição da Procuradoria Geral do Trabalho, que atua no referido Tribunal;

CONSIDERANDO que no instrumento coletivo de trabalho referido constam dispositivos no sentido de que “as empresas, conforme legislação vigente, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis” (cláusula quadragésima segunda) e que “fica autorizada a exclusão da base de cálculo para as cotas de PcD e Aprendiz os profissionais que exercem as funções de Bombeiro Civil e correlatas” (cláusula octagésima terceira – funções incompatíveis com a aprendizagem e PCD);

CONSIDERANDO que a lei nº 8.213/91, artigo 93, decorrente de princípio constitucional, é de ordem pública e deve ser plenamente cumprida;

CONSIDERANDO que a atual Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI - lei nº 13.146/2015) veda qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência (artigo 34, § 3º), inclusive sob o argumento de compatibilidade de funções e/ou aptidão plena, seguindo os critérios dos Artigos 3, letra b e 27, letra a, da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD), norma de caráter constitucional;

CONSIDERANDO que as noções de “aptidão plena” e de “atribuições compatíveis com a deficiência”, previstas respectivamente nos artigos 38, II e 37 do Decreto 3.298/99, não se compatibilizam com a Constituição da República, que estabelece direito pético à igualdade (artigo 5º, caput), e o direito da pessoa com deficiência não ser discriminada

quanto ao salário e aos critérios de admissão (artigo 7º, XXXI);

CONSIDERANDO que escolher e determinar funções destinadas para a pessoa com deficiência implica também em quebrar um dos fundamentos da ordem econômica que é a valorização do trabalho humano (artigo 170 da Constituição) e que objetiva a existência digna de todos e todas;

CONSIDERANDO que o ambiente de trabalho e a atividade inerente a cada função ou posto de trabalho, quando necessário, devem ser tornados acessíveis e/ou com adaptação razoável ao trabalhador com ou sem deficiência, de qualquer natureza (física, sensorial, mental e intelectual);

CONSIDERANDO que para aferição da cota-aprendizagem devem ser seguidos os parâmetros traçados no Decreto nº 5.598/05, que segue as balizas da Lei de Aprendizagem e da Instrução Normativa nº 26, de 20/12/2001 do Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, o cálculo do número de aprendizes a serem contratados terá por base o total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento para funções que demandem formação profissional;

CONSIDERANDO que o Decreto nº 5.598/05 apenas exclui funções que comprometam a formação moral do adolescente; haja presunção de insalubridade ou periculosidade que não possa ser minimizada ou alterada; que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior; que requeiram licença ou autorização vedadas para menores de dezoito anos; em que o objeto do contrato de trabalho dependa da sazonalidade da atividade econômica; cargos de direção, de gerência, de confiança nos termos do inciso II e , parágrafo único do art. 62 da CLT; prestadas sob o regime de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019/73,

NOTIFICA-SE e RECOMENDA-SE a Federação Na-

cional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado – FENASERHTT, a Federação Nacional dos Trabalhadores Bombeiros Civis e Outros (categoria profissional) e o SINDICATO DOS BOMBEIROS CIVIS DO ESTADO DO MARANHÃO:

1. Abster-se de inserir cláusulas em instrumentos coletivos de trabalho que limitem o cumprimento da reserva de cargos (cota) com a contratação de pessoas com deficiência em funções equivocada e ilegalmente consideradas “compatíveis”, conforme o fez na cláusula quadragésima segunda da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018, registrada no MTE sob o número SRT00048/2018;

2. Abster-se de inserir cláusulas em instrumentos coletivos de trabalho que autorizem a exclusão da base de cálculo para a reserva de cargos (cotas) de contratação de pessoa com deficiência e Aprendiz de cargos e funções, conforme cláusula octagésima terceira – funções incompatíveis com a aprendizagem e PCD) da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018, registrada no MTE sob o número SRT00048/2018.

O descumprimento da presente recomendação pode caracterizar inobservância de norma de ordem pública ensejando por parte do Ministério Público do Trabalho a propositura da ação judicial cabível visando à defesa da ordem jurídica e de interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como à reparação de danos genéricos causados pela conduta ilícita, sem prejuízo da apuração de responsabilidade civil e criminal.

Esta notificação recomendatória é expedida com prazo indeterminado, podendo o Ministério Público do Trabalho, a qualquer momento, solicitar/requisitar informações sobre o respectivo cumprimento, na forma dos artigos 6º, inciso XX, e 8º, IV, da Lei Complementar nº 75/1993.

Concluída a Convenção Coletiva de Trabalho para o próximo período normativo, encaminhe-se cópia ao órgão que a esta subscreve. Brasília, 20 de julho de 2018. Maria Aparecida Gugel. Subprocuradora-geral do Trabalho.

CONCLUSÃO

A previsão de prevalência de instrumentos coletivos sobre a lei, quanto à “função compatível com as condições do empregado” do artigo 611-A inciso V da CLT, fere comandos constitucionais de igualdade de oportunidades, não discriminação por motivo de deficiência e acessibilidade. Além disso, está totalmente ultrapassada a noção de compatibilidade deficiência/função, tendo sido já superada por interpretação do Supremo Tribunal Federal.

REFERÊNCIAS

DEFICIÊNCIA. *Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. DIAS, Joelson; COSTA, Laíssa, GUGEL; Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)/ Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD): SNPD – SDH-PR, 2014.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público - Reserva de Cargos e Empregos Públicos – Administração Direita e Indireta*, 3ª ed., Goiânia: Editora da UCG, 2016. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/pessoascomdeficienciaodireitoaoconcursopublico-maria-aparecida-gugel-2016.pdf>

DIRETOS HUMANOS SOCIAIS DOS REFUGIADOS NO BRASIL

SOCIAL HUMAN RIGHTS OF REFUGEES IN BRAZIL

Paola Flores Serpa¹
Ynes da Silva Félix²

RESUMO: O artigo analisa o fenômeno das migrações em busca de refúgio ao redor do mundo, para, a partir dessa premissa, descrever as condições gerais enfrentadas pelos refugiados dentro da realidade brasileira. Identificam-se os mecanismos utilizados no Brasil para a proteção dos direitos sociais dos refugiados, em especial através da lei 9.474/97 (o Estatuto dos Refugiados) e também a lei 6.815/1980 (Estatuto dos Estrangeiros), bem como de documentos emanados por organismos internacionais que tratam da temática. Por fim, analisa-se como o Brasil comprometeu-se com os refugiados, através da sua redemocratização a partir dos anos 1980, e da criação do Programa Nacional de Direitos Humanos, que culminou no surgimento do Estatuto para Refugiados.

PALAVRAS-CHAVE: Refugiados; Deslocados Externos; Direitos Humanos Sociais.

ABSTRACT: *The article analyzes the phenomenon of migrations*

¹ Mestranda em Direitos Humanos pelo programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Especializada em Direito Processual Penal pela Faculdade Damásio de Jesus. Bolsista pelo Programa de Bolsas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior (CAPES). Graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). E-mail: paserp@hotmail.com.

² Professora Titular da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e professora permanente da Pós-Graduação Stricto Sensu- Mestrado em Direito - da UFMS. Endereço eletrônico: ynesil@hotmail.com

in search of refuge around the world, to, from this premise, to describe the general conditions faced by refugees within the Brazilian reality. The mechanisms used in Brazil for the protection of the social rights of refugees are identified, in particular through Law 9.474 / 97 (the Refugee Statute) and also Law 6,815 / 1980 (Foreigners' Statute), as well as documents issued by International bodies dealing with the issue. Finally, it is analyzed how Brazil committed itself to the refugees, through its re-democratization since the 1980s, and the creation of a National Human Rights Program, which culminated in the emergence of the Refugee Statute.

KEY WORDS: *Refugees; External displaced persons; Human Rights.*

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, observa-se um crescimento das migrações internacionais para a busca de refúgio, em todas as regiões do globo, que ultrapassou a quantidade de migrantes forçados da Segunda Guerra Mundial. Formou-se o que hoje muitos estudiosos denominam como a nova crise humanitária do século XXI, a crise dos refugiados, a qual se desenvolve mais diretamente nos países de acolhimento em desenvolvimento presentes na África, no Oriente Médio, na Ásia e na América Latina.

Na terminologia do Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR), os países de primeiro acolhimento são considerados em desenvolvimento próximos àqueles afetados pelas crises de recepção. Ao contrário de muitas informações difundidas pela mídia erroneamente, Rodrigues (2015) ressalta que países como o Líbano e a Turquia em relação à crise na Síria, e o Irã em relação às crises do Iraque e do Afeganistão, são exemplos surpreendentes de recepção dos refugiados.

A necessidade da criação e efetividade de políticas públicas com soluções temporárias e duradoras nesses paí-

ses, os quais recebem um grande número de refugiados, é de suma importância diante da situação de extrema vulnerabilidade em que se encontram. Um dos fatores primordiais e de grande debate está relacionado ao não cumprimento e acesso aos direitos sociais, como o trabalho digno e a proibição da mercantilização do trabalho humano em plena era da globalização.

Em conformidade com o Relatório da Organização das Nações Unidas para Migração Internacional e Desenvolvimento, existem atualmente 232 milhões de migrantes internacionais. Conforme ressaltado por Silva (2015), jamais tantas pessoas residiram fora de seus países de origem, sendo que o continente asiático lidera este processo global, tendo recebido 20 milhões de migrantes entre os anos de 2000 e 2013, podendo ultrapassar o continente europeu em pouco tempo nessa questão.

Conforme o ACNUR (o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados – criado após a Segunda Guerra Mundial), em seu relatório “Tendências Globais” de 2016, há pelo menos 65,6 milhões de pessoas sendo forçadas a se deslocar no mundo, seja por motivos de guerras, conflitos armados, desastres ou perseguições de todos os tipos, um número sem precedentes na história humana recente.

No contexto das migrações internacionais, o conceito de refugiado está relacionado diretamente àqueles obrigados a se deslocarem de um país a outro ou de uma região a outra por motivos de perseguição racial, religiosa, política, grupo social ou nacionalidade. Os refugiados abarcados nesse conceito clássico transitam cada vez mais de um país ou continente para o outro, ao lado de indivíduos que migram por várias outras razões, não relacionadas com o recebimento de proteção contra essas perseguições, derivados em muitas situações de conflitos internos armados.

Os refugiados partem em busca de proteção contra perseguições sistemáticas, como consequência de fundados

temores de regimes políticos totalitários e/ou arbitrários, lutas pelo poder ou guerras civis que proporcionam perseguições fundamentadas nas cinco áreas apontadas pela legislação: raça, religião, nacionalidade, grupo social e opinião política. Silva (2015, p. 21) assevera ainda que na realidade cotidiana, situações de violência sistemática generalizada e de perseguições podem vir combinadas com questões sociais e econômicas, configurando as chamadas “migrações internacionais mistas”.

Na definição da Agência da ONU para refugiados, um refugiado é considerado uma pessoa que está fora do seu país natal devido a fundados temores de perseguição relacionados à raça, religião, nacionalidade, grupo social ou à opinião pública. São pessoas comuns, que tiveram de deixar para trás seus bens, empregos, familiares e amigos para preservarem sua liberdade, segurança e vida. Também são consideradas, dentro desse conceito, pessoas obrigadas a deixar seu país devido à violência generalizada e à violação massiva dos direitos humanos (ACNUR, 2011, p. 4).

Segundo dados de pesquisa da ONU, mais de 1 milhão de pessoas chegaram em 2015 à Europa, muitas fugindo de guerras na Síria, no Afeganistão e no Iraque. Os dados refletem uma realidade ambígua, a qual ilustra a complexa história dos refugiados na Europa. A Alemanha é o país da Europa que mais tem acolhido refugiados, foi prevista a chegada de 800 mil refugiados em 2015, sendo que no final essa cifra ultrapassou 1 milhão de refugiados (NATIONAL GEOGRAPHIC, 2016, p. 34).

De acordo com dados disponibilizados pela ACNUR e CONARE (Comitê Nacional dos Refugiados) no Brasil vivem mais de dez mil refugiados, de mais de 80 nacionalidades, sendo as cinco maiores comunidades originárias vindas da Síria, Angola, Colômbia, República Democrática do Congo e Palestina. A lei brasileira é considerada uma das mais abrangentes em relação à temática de refugiados, uma vez que prevê também o

reconhecimento de refúgio em casos de grave e generalizada violação de direitos humanos. A grande parcela dos migrantes que buscam refúgio no Brasil é originária de países vitimados por conflitos ou turbulências internas (BRASIL, 2017).

É preocupante o aumento da intolerância, da xenofobia e das políticas anti-imigratórias que permeiam no contexto político atual, e do número expressivo de conflitos armados, os quais afetam diretamente os refugiados. Assim, ao deixarem seus países de origem, acabam enfrentando diversos problemas, entre eles a impossibilidade de se obter trabalho digno e, assim, conseguir fixar-se no país de destino.

Diante dessa situação os refugiados se submetem a condições de vida degradantes, situações que se relacionam diretamente à falta de políticas públicas e de efetividade dos direitos humanos sociais de proteção tanto no contexto internacional como no âmbito nacional. Tais mecanismos deveriam voltar-se para o desenvolvimento e expansão do direito internacional do trabalho contemporâneo, bem como na construção de um arcabouço jurídico voltado para essa nova realidade.

O objetivo geral é analisar e identificar os mecanismos legais necessários para garantir a efetividade dos direitos humanos sociais dos refugiados no Brasil. O presente artigo será desenvolvido utilizando-se do método dedutivo e a partir de pesquisa bibliográfica e documental, com o emprego da técnica de análise de conteúdo para organizar e interpretar os dados coletados. Quanto aos fins, caracteriza-se ainda como pesquisa descritiva e exploratória.

Os dados serão coletados por meio de pesquisa documental e bibliográfica. A pesquisa documental será realizada através do levantamento de documentos e relatórios emanados de organismos nacionais e internacionais acerca das pessoas na condição refugiados (ONU, ACNUR, Convenções da OIT, Lei nº 9.474/1997 do Brasil).

2 CONCEITO CLÁSSICO DE REFUGIADO

Neste trabalho adota-se o conceito clássico de refugiado consagrado na Convenção de Genebra de 1951, relativo ao Estatuto dos Refugiados e do Protocolo adicional de Nova York, de 1967, todos da Organização das Nações Unidas (ONU). Existem algumas diferenças entre os autores sobre a aplicação do conceito de refugiados, o presente artigo traz como abordagem o conceito clássico, ou seja, a análise dos fatores de discussão das migrações forçadas por conflitos armados internos.

A pesquisa utilizará como marco teórico a classificação de refugiado de Arendt (1989), no período existente entre as duas guerras mundiais do século XX, e, após esses grandes conflitos que ocasionaram a fuga em massa de pessoas sem a proteção jurídica de nenhum estado, passou-se a denominar como “povos sem estado” ou “refugos da terra”.

Para Silva (2015, p. 21), o conceito de refugiados inclui parâmetros jurídicos nacionais e internacionais como migrantes forçados que atravessam as fronteiras nacionais dos seus países de origem ou de moradia habitual, em busca de proteção contra perseguições sistemáticas sendo consequência de fundados temores de regimes políticos totalitários e/ou arbitrários, lutas pelo poder ou guerras civis que proporcionam perseguições fundamentais nas cinco áreas apontadas pela legislação, quais sejam: raça, religião, nacionalidade, grupo social e opinião política.

De acordo com Cançado Trindade (2003, p. 413), o evento que contribuiu para o enlaçamento dos Direitos dos Refugiados com os Direitos Humanos foi a II Conferência Mundial de Direitos Humanos das Nações Unidas, ocorrida em Viena, em julho de 1993, na qual em uma das passagens do discurso da então Alta-Comissária das Nações Unidas para os Refugiados reafirmou que “os princípios de direitos humanos permanecem de importância vital” ao trabalho do ACNUR.

Soma-se a esses fatores a análise da questão da globalização, a qual possui profundas relações com as migrações humanas, em especial com a questão da migração internacional, situação corriqueira em um mundo que a evolução da tecnologia faz aparentar que os espaços fronteiriços pareçam menores e mais acessíveis, mas só aparentemente.

A dicotomia existente do avanço da tecnologia, que permitiu o crescimento de políticas anti-migratórias e xenofóbicas, interfere diretamente no direito internacional do trabalho, com o principal foco na globalização da economia, dos quais os principais estudiosos que constituem a base da pesquisa são Octavio Ianni (2002), Zygmunt Bauman (2001, 2016) e Ulrich Beck (1999).

Conforme bem preceitua o sociólogo Octavio Ianni (2002, p. 19) acerca do fenômeno da globalização

[...] a fábrica global instala-se além de toda e qualquer fronteira, articulando capital, tecnologia, força de trabalho, divisão do trabalho social e outras forças produtivas. Acompanhada pela publicidade, a mídia impressa e eletrônica, a indústria cultural, misturadas em jornais, revistas, livros, programas de rádio, emissões de televisão, videocliques, fax, redes de computadores e outros meios de comunicação, informação e fabulação, dissolve fronteiras, agiliza os mercados, generaliza o consumismo. Provoca a desterritorialização e reterritorialização das coisas, gentes e ideias. Promove o redimensionamento de espaços e tempos.

Em relação à proteção dos refugiados, Jubilut (2007, p. 60) traça um paralelo entre o âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos e o Direito Internacional dos Refugiados, ao dizer que:

[...] ambos apresentam o mesmo objeto – a proteção da pessoa humana na ordem internacional; o mesmo método – regras internacionais a fim de assegurar essa proteção; os mesmos sujeitos – o ser

humano enquanto beneficiário e o Estado enquanto destinatário e obrigado principal das regras; os mesmos princípios e finalidades – a dignidade da pessoa humana, [...] a garantia do respeito a esta e, conseqüentemente, a não-discriminação, diferindo apenas no conteúdo de suas regras, em função de seu âmbito de aplicação. Por essa razão, pode-se defender a tese de que se trata de ramos assemelhados do direito, sendo que o Direito Internacional dos Direitos Humanos, por ter uma maior aplicabilidade e um escopo de proteção mais alargado, engloba as garantias mais específicas do Direito Internacional dos Refugiados.

Por isso a necessidade da importância de analisar o tema sob um olhar crítico, uma vez ser preciso a criação de novas estratégias institucionais e formas de cooperação de compromisso a longo prazo, já que os mecanismos e instrumentos jurídicos internacionais ou não são existentes, ou acabam sendo insuficientes para atender essa nova demanda global.

3 CRISE HUMANITÁRIA DOS REFUGIADOS

Atualmente, o tema refugiados é citado como um dos maiores desafios do século XXI e é diretamente correlacionado à grave crise humanitária internacional. Através de um olhar crítico da expressão utilizada pelos realistas humanitários, será construído o presente trabalho. Como diria Bauman (1999),

o preço do silêncio é pago na dura moeda corrente do sofrimento humano. Fazer as perguntas certas constitui, afinal, toda a diferença entre sina e destino, entre andar à deriva e viajar.

Em concordância com Crivelli (2010, p. 201), uma crise é considerada um momento de ruptura no funcionamento de um sistema, um divisor de águas, e pode ser abordada de uma forma negativa ou positiva. A abordagem positiva possibilita aos homens o exercício sempre contínuo da criatividade

em busca de novas formas de regular as relações humanas em sociedade.

Conclui-se que, havendo a transformação das condições iniciais, é associada também à ideia de crise e possibilidade de revisão ou mudança do sistema, enquanto que a abordagem negativa irá indicar que a presença de um desequilíbrio poderá levar à desagregação, diante da qual se pode buscar medidas paliativas ou a sua solução.

Bauman (2016, p. 19) apresenta a crise migratória como uma crise humanitária, da qual a saída nada mais é do que a solidariedade humana. A partir do momento que a humanidade assumir a responsabilidade política e social da questão dos refugiados, ao enxergá-lo não como um estranho, mas como um ser igual, poderá se chegar a uma solução definitiva.

A ideia disseminada por Bauman (2016) em sua obra caracteriza a paz perpétua defendida por Kant (2008), com o foco num princípio universal de mútua hospitalidade, o qual ultrapassaria as fronteiras físicas e os desdobramentos culturais de cada povo, construindo uma sociedade orientada pelo princípio da solidariedade.

4 MECANISMOS DE PROTEÇÃO DOS REFUGIADOS NO BRASIL

O Brasil recepcionou a proteção dos refugiados com a reprodução de seu conceito e da definição dos mecanismos para a implementação do Estatuto, nos termos da Convenção de Genebra de 1951 e do Protocolo de 1967 com a Lei 9.474/97, criou-se um Comitê Nacional para Refugiados (CONARE), presidido pelo Ministério da Justiça e integrado pelo Itamaraty, Ministérios da Saúde, Educação, Trabalho e Emprego, Polícia Federal. Além disso, também participam as organizações não-governamentais dedicadas às atividades de assistência: o Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH) e as Cáritas Arquidiocesanais de Rio de Janeiro e São Paulo (JESUS, 2009, p.50).

A Lei 9.474/97 ampliou o conceito de refúgio, ao estabelecer no seu art. 1º que

[...] será reconhecido como refugiado o indivíduo que devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país.

A partir do momento que foi adotada a expressão “grave e generalizada violação de direitos humanos”, permitiu-se o alargamento do conceito de refugiados e, conseqüentemente, de sua rede de proteção no âmbito interno, o que do ponto de vista político e social pressiona os países de acolhimento a criação de políticas públicas voltadas para a proteção dos deslocados externos de conflitos armados.

Segundo dados recentes, disponibilizados no site do Ministério das Relações Exteriores, no Brasil vivem mais de 8.800 refugiados de 79 diferentes nacionalidades, sendo as cinco maiores comunidades originárias, em ordem decrescente, da Síria, Angola, Colômbia, República Democrática do Congo e Palestina. A lei brasileira é considerada uma das mais abrangentes em relação à temática de refugiados, uma vez que prevê também a concessão de refúgio em casos de grave e generalizada violação de direitos humanos. A grande parcela dos migrantes que buscam refúgio no Brasil é originária de países vitimados por conflitos ou turbulências internas (BRASIL, 2017).

De acordo com Marques, o processo de produção das políticas públicas para o acesso dos refugiados aos direitos sociais, dependerá da interação entre os Estados e os agentes presentes na sociedade, em ambientes institucionais específicos. Os ambientes influenciam as instituições a respeito da produção de políticas específicas, impactando o resultado dos conflitos, estratégia dos atores e a produção da própria agenda de questões prioritárias que se tornam objetivo de políticas, evidenciando a luta política no interior das instituições e entre elas, por meio de suas regras e dos formatos

organizacionais (MARQUES, 2013, p. 38 apud SILVA, P. 156).

O Governo Brasileiro conduz, desde 1990, em parceria com o ACNUR e organizações da sociedade civil, o programa de reassentamento de refugiados. Trata-se de medidas que envolvem a seleção e a transferência para o Brasil de indivíduos que, devido à recusa de oferta de proteção por parte do país acolhedor ou à impossibilidade de integração local, precisam ser reassentados em outros, já que não podem ser repatriados para seus países de origem.

Em 2004, o ACNUR (2017) reabriu sua representação em Brasília, correspondendo ao empenho do Governo brasileiro em reafirmar seus compromissos com o tema. O elevado grau de institucionalização da matéria atingido no Brasil, com a criação do CONARE, evidencia os avanços promovidos nessa matéria pelo Governo em parceria com a sociedade civil brasileira.

Em consonância com Pacífico (2008, p. 297), a Lei 9.474/97 permitiu a implementação do programa de assentamento e com ela a necessidade de serem criadas políticas públicas para integrar os refugiados no país, especialmente porque a própria lei reconhece aos refugiados os direitos fundamentais básicos expressos na Constituição Federal de 1988. As primeiras cidades a desenvolverem as políticas previstas para acolhimento de refugiados foram São Paulo e Rio de Janeiro.

Entre os avanços, citados pela ACNUR (2017), do governo brasileiro na implementação de políticas públicas concretas para refugiados, na condição dos seus direitos como trabalhadores, estão a alteração da identificação lançada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), antes inserido o termo “refugiado” e modificado para constar “estrangeiros com base na lei 9.474/97”.

Outros avanços citados foram a criação de uma dotação orçamentária destinada à acolhida dos refugiados no Brasil, que contribui com a assistência aos refugiados no Rio

de Janeiro e em São Paulo, criação do primeiro Centro de Referência para a Saúde dos Refugiados, instalado no Hospital dos Servidores do Estado do Rio de Janeiro, para capacitar profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS) no atendimento aos refugiados, nos moldes do que ocorre no Centro de Psiquiatria do Hospital das Clínicas em São Paulo (ACNUR, 2017).

Em 2012, foi assinado um memorando entre o ACNUR e a Defensoria Pública da União, o qual estabeleceu atividades de cooperação técnica entre as duas instituições. A iniciativa tem como objetivo facilitar a realização de capacitações e atuações conjuntas em todo o país para garantir os direitos de refugiados, solicitantes de refúgio, apátridas e outras populações de interesse do ACNUR:

Para a DPU e o ACNUR, a efetivação dos direitos humanos, sociais e econômicos de pessoas em situações de vulnerabilidade depende da cooperação e do diálogo entre distintas esferas institucionais. Esta iniciativa é ainda mais relevante nos casos de fluxos migratórios mistos, que exigem uma abordagem diferenciada para identificar necessidades específicas de proteção de solicitantes de refúgio e refugiados, apátridas, vítimas de tráfico de seres humanos, crianças desacompanhadas e migrantes que tenham seus direitos humanos básicos violados no país de origem (ADUS, 2012).

Segundo dados da Defensoria Pública da União (2017), a questão dos refugiados merece destaque, pelo fato de procurarem proteção no Brasil em razão de perseguições ou violações de direitos humanos ocorridas em seu país de origem, encontrando-se em situação de extrema vulnerabilidade.

Os imigrantes e refugiados têm direitos sociais garantidos pela Constituição, o que lhes dá acesso a serviços públicos básicos em igualdade com os brasileiros. Dentre esses direitos, vale destacar o acesso à educação, à assistência médica, ao benefício assistencial de prestação continuada e a documentos essenciais para o exercício da cidadania.

nia. Nas situações em que haja alguma violação a esses direitos, a Defensoria Pública da União pode ser acionada para garantia do acesso a tais serviços.

Atualmente, no Brasil, existem mais de 9.000 refugiados de mais de 82 nacionalidades, segundo dados recentes apontados pelo ACNUR. O maior número vem de países afetados com guerras, pobreza, repressão política e religiosa, como é o caso da Síria, Afeganistão, Iraque, Eritreia e regiões vizinhas.

Em Mato Grosso do Sul, a maioria são sírios e haitianos. De acordo com dados do Comitê Estadual Para Refugiados, Migrantes e Apátridas no Estado de Mato Grosso do Sul (CERMA-MS), somente em Campo Grande, há mais de 4.500 estrangeiros cadastrados, número em crescente aumento levando-se em consideração a atual conjectura global do aumento exponencial dos refugiados no mundo.

O Estado de Mato Grosso do Sul ocupa a oitava posição no ranking do IBGE que estabelece a quantidade de estrangeiros por estados no País. O número ainda é pequeno se comparado com estados como São Paulo e Rio de Janeiro, no entanto, já é necessário uma estrutura e amparo para o recebimento desses refugiados, em destaque para o trabalho da Pastoral do Migrante e do CERMA/MS vinculado à Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (Sedhast) com ligação direta à Superintendência de Direitos Humanos (SUPDH).

Segundo dados da Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (2016), o Comitê é composto por 17 membros titulares e igual número de suplentes, das representações especificadas: 12 representantes governamentais, sendo um da Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (Sedhast), na qualidade de coordenador-geral; um da Assembleia Legislativa; um da Secretaria de Estado de Educação (SED); um da Secretaria de

Estado de Saúde (SES); um da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp); um da Fundação de Desporto e Lazer de Mato Grosso do Sul (Fundesporte); um do Ministério Público do Trabalho (MPT-MS); um do Ministério Público Estadual (MPE-MS); um do Departamento de Polícia Federal (DPF); um da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS); um da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD); um da Defensoria Pública da União (DPU); 5 (cinco) representantes de organizações não governamentais, voltadas às atividades de assistência e ou de proteção a refugiados, migrantes e apátridas no Estado.

Na mesma data de criação do CERMA-MS, pelo decreto nº 14.559, foi criado o Centro de Atendimento em Direitos Humanos, vinculado à Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (Sedhast) com a finalidade de elaboração e a disseminação de estudos e de pesquisas que visem à humanização, à emancipação do ser humano e à transformação social, por meio de dados estáticos que subsidiem os enfrentamentos contra qualquer tipo de violação de direitos, sob a perspectiva de uma sociedade mais humana, pautada em direitos e em deveres do cidadão, com inspiração nos valores fundamentais, para a construção de uma sociedade democrática e sem exclusão social (SEDHAST, 2016).

Por fim, o empenho do governo brasileiro em reafirmar os compromissos com os refugiados, principalmente em defesa de seus direitos sociais e na inserção dos deslocados externos na sociedade brasileira, resulta do desempenho estatal na efetividade de suas leis e entre os órgãos responsáveis, conforme relatado anteriormente.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a criação de mercados comuns e a globalização da economia acabam servindo como alavancas, nas quais ao mesmo tempo em que acabam por incentivar a livre movimentação entre os diversos países, limitam o aces-

so dos refugiados aos países de acolhimento na totalidade de seus direitos de cidadania, aqui diretamente relacionado ao acesso em sua totalidade dos direitos sociais.

O compromisso firmado entre o governo brasileiro e as entidades nacionais e internacionais voltadas para a proteção dos refugiados, possibilita o desenvolvimento de mecanismos legais necessários para garantir a efetividade dos direitos humanos sociais dos deslocados externos, considerados em uma situação de extrema vulnerabilidade, pelo deslocamento forçado de seu país de origem e a chegada ao país de acolhimento.

Dessa maneira, buscou-se demonstrar que a produção de políticas públicas que possam garantir a efetividade desses mecanismos depende da interação entre o Estado e os agentes reguladores da sociedade, em ambientes institucionais específicos, no tratamento dos refugiados e seu acesso aos direitos sociais no país de recepção.

Partiu-se da premissa do direito internacional dos refugiados relacionado à política externa brasileira, quanto aos temas humanitários vinculados aos assuntos internos do país, entre eles o posicionamento quanto ao parâmetro dos direitos humanos e a ação política do governo brasileiro, por meio do Ministério das Relações Exteriores e das organizações não governamentais.

Através do fortalecimento dessas políticas públicas e aplicação da Lei 9.474/97 (Estatuto do Refugiados), considerada uma das mais avançadas em relação à temática no mundo, é possível aos refugiados o acesso aos direitos mais básicos e essenciais, consagrados em nossa Constituição Federal. Assim, é possibilitada a garantia da sua dignidade humana e sua adaptação no país de recepção, através da efetividade desses mecanismos de proteção, com soluções duradouras frente ao atual desafio do fluxo migratório dos deslocados externos.

Diante do exposto, será possível a inserção dos indivíduos na situação de refúgio na sociedade brasileira, com respeito aos seus direitos fundamentais inerentes à pessoa humana e trabalho digno, para que possam encontrar as oportunidades e seguir o seu caminho no país de acolhimento, sem o enfrentamento de obstáculos políticos, sociais e jurídicos que impedem essa inserção no mercado de trabalho e sua colocação no novo país.

REFERÊNCIA

ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados). *Lei 9.474/97 e Coletânea de Instrumentos de Proteção Internacional dos Refugiados*. Disponível em: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2015/Lei_947_e_Coletanea_de_Instrumentos_de_Protecao_Internacional_dos_Refugiados2015.pdf> Acesso em: 15 mai. 2018.

ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados). *Manual de Procedimentos e critérios para determinar a condição de refugiado. De acordo com a Convenção de 1951 e o Protocolo de 1967 relativo ao Estatuto dos Refugiados*. ACNUR Brasil, 2004. Disponível em: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2013/Manual_de_procedimentos_e_criterios_para_a_determinacao_da_condicao_de_refugiado.pdf> Acesso em: 15 mai. 2018.

ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados). *Global Trends Forced Displacement in 2016*- Geneve: UNHCR, 2017.

ADUS (Instituto de Reintegração do Refugiado no Brasil). Disponível em: <https://www.adus.org.br/2012/03/acnur-e-defensoria-publica-da-uniao-iniciam-cooperacao-em-prol-de-refugiados-solicitantes-de-refugio-e-apatridas-no-brasil/> Acesso em: 20 mai. 2018.

ARENDR, Hannah. *Origens do Totalitarismo*. Trad. Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

_____. *A condição Humana*. 10 ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. *A cultura no mundo líquido moderno*. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

_____. *Strangers at our door*. Male, MA: Polity, 2016.

BRASIL, *Lei 9.474/97*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9474.htm>. Acesso em: 20 mai. 2018.

BRASIL, Ministério das Relações Exteriores (2017). *Refugiados e CONARE*. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/paz-e-seguranca-internacionais/153-refugiados-e-o-conare>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

CANÇADO TRINDADE, Augusto Augusto. *O Direito Internacional em um mundo em transformação*. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2003.

_____. *Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos (Volume I)*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2003.

CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

DPU (Defensoria Pública da União) Migrações e Refúgio. Disponível em: <http://www.dpu.def.br/migracoes-e-refugio>. Acesso em: 20 mai. 2018.

IANNI, Octavio. *A era do globalismo*. 9ª ed. Rio De Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

JESUS, Tiago Schneider. Um novo desafio ao direito: Deslocados/migrantes ambientais. Reconhecimento, proteção e solidariedade. 2009. *Dissertação* (Mestrado em Direito). Universidade de Caxias do Sul. 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/397>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

JORNAL DA USP. Decreto anti-imigração de Trump favorece discursos extremistas. Disponível em:<<http://jornal.usp.br/atualidades/decreto-anti-imigracao-de-trump-favorece-discursos-extremistas/>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

JUBILUT, Liliana Lyra. *O Direito internacional dos refugiados e sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: Método, 2007.

KANT, Immanuel. *A paz perpétua: um projecto filosófico*. Trad. Artur Morão. Covilhã: Luso Sofia, 2008.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. A Proteção Internacional dos Direitos Humanos e o Direito Internacional do Meio Ambiente. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho - PR, n. 9, p. 159-186, fev. 2013. Disponível em: <<http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/117/117>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

MENEZES, Thais Silva. *Direitos humanos e direito internacional dos refugiados: uma relação de complementaridade*. In: 3º ENCONTRO NACIONAL ABRI 2011, 3., 2011, São Paulo. Associação Brasileira de Relações Internacionais Instituto de Relações Internacionais da Universidade de São Paulo (USP). Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC000000122011000300050&lng=en&nrm=abn>. Acesso em: 15 mai. 2018.

NATIONAL GEOGRAPHIC. Os Novos Europeus. O desafio de acolher e respeitar a cultura dos refugiados de guerra- que chegam para ficar. Outubro 2016. Editora Abril, São Paulo.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados da Organização das Nações Unidas*. 1951. Disponível em: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf?view=1>. Acesso em: 15 mai. 2018.

_____. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

PACÍFICO, A. M. C.. O capital social dos refugiados: bagagem cultural versus políticas públicas. 2008. 490 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/3969>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

RAMOS, Érika Pires. Refugiados ambientais: em busca de reconhecimento pelo direito internacional. 2011. Tese (Doutorado em Direito Internacional)- Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2135/tde-10082012-162021/pt-br.php%20.%20Acesso%20em:%202017-05-02>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

RODRIGUES, Gilberto M.A. Crise Humanitária: Direito, moralidade e solidariedade. *Revista Carta Capital*. Grupo de Reflexão sobre Relações Internacionais. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/internacional/crise-humanitaria-direito-moralidade-e-solidariedade-139.html>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. *TRABALHO E IMIGRAÇÃO: Os direitos sociais do trabalhador imigrante sob a perspectiva dos direitos fundamentais*. Jacarezinho: UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ – UENP. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, César Augusto S. da. *A política migratória brasileira para refugiados (1998-2014)*. Curitiba: Íthala, 2015.

TOURAINÉ, Alain. Um novo paradigma. Para compreender o mundo de hoje. Tradução de Gentil AveinoTitto. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2007. In: JESUS, Tiago Schneider. Um novo desafio ao direito: Deslocados/migrantes ambientais. Reconhecimento, proteção e solidariedade. 2009. *Dissertação* (Mestrado em Direito). Universidade de Caxias do Sul. 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/397>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

VERGARA, Sylvania C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

O TRABALHO INDÍGENA NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL¹

Simone Beatriz Assis de Rezende²

Entre todas las preocupaciones del hombre, una de las primeras es la de vivir en esta tierra, y por lo tanto de aprovechar los recursos naturales y repartir su riqueza, con el fin de que desaparezcan el sufrimiento, la indigencia, el trabajo pesado y el dolor que trae la enfermedad. Es por ello que los hombres y mujeres de todos los tiempos intentan organizar la producción del mejor modo posible. (MELIÀ; TEMPLE, 2004, p.12)

1 INTRODUÇÃO

Os 500 anos de história do Brasil são marcados por violações de direitos fundamentais dos povos indígenas, praticados em nome do desenvolvimento econômico, sendo certo que os relatos nem sempre possuem as cores e os matizes necessários para o retrato fidedigno dos fatos. A exploração da mão de obra seguiu por todo o período em que o nosso país era Colônia de Portugal, durante o Império, após a proclamação da República e até os dias atuais.

A história dos indígenas no estado de Mato Grosso do Sul não é diversa daquela de outros estados brasileiros, cuja mão de obra foi utilizada em diversas atividades laborais como, por exemplo, na construção de estrada de ferro, na abertura das fazendas de gado e na colheita de erva-mate e palmito, expedições comerciais e militares.

¹ Artigo da autora baseado na Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento Local, na UCDB, intitulada "Potencialidades de Desenvolvimento Local dos Kaiowá e dos Guarani cortadores de cana-de-açúcar da Aldeia Te'Yikue.

² Procuradora do Trabalho, doutoranda do PPGD em Desenvolvimento Local, na UCDB, e bolsista da CAPES

A chegada dos exploradores de erva mate nas terras tradicionais dos Kaiowá e dos Guarani, já no século XIX, causou profundas rupturas e dificultou sobremaneira a conservação da vida comunitária, pois a dominação do território por aqueles levou-os a se engajarem como assalariados para prover a sua subsistência e a de sua família e ainda suprir a necessidade de produtos antes desconhecidos, mas ora desejados. Também o setor sucroalcooleiro, visto como promessa de desenvolvimento *lato sensu*, impactou, indelevelmente, os povos autóctones.

Pretende-se, dessa forma, delinear a trajetória do trabalho indígena executado para os “de fora”³ no estado de Mato Grosso do Sul, a falta de garantias dos direitos sociais a que eram submetidos e relatar brevemente os diversos tipos de contratações de cunho precário até a celebração do Pacto Comunitário para a regularização dos contratos de trabalho dos trabalhadores indígenas com as empresas do setor sucroalcooleiro.

2 EXPLORAÇÃO DA MÃO DE OBRA INDÍGENA

A escravização e/ou exploração da mão de obra dos indígenas foi um dos grandes projetos dos colonizadores do Brasil desde os primeiros contatos, vez que os portugueses se beneficiaram do seu trabalho já na extração do pau-brasil, com a utilização da prática do escambo. Entretanto, logo à atividade extrativa somou-se a exploração econômica permanente e optou-se por submeter os indígenas à escravatura, expulsando-os de suas terras.

Ao longo de mais de 500 anos, a escravidão dos indígenas, ora proibida, ora permitida, e a regulamentação de seu trabalho para terceiras pessoas não possuíam diferenciações

³ A *changa* é a expressão utilizada pelos indígenas para designar o trabalho efetuado para terceiros, para os de fora, ou seja, para aqueles que não pertencem ao seu povo.

dignas de notas, pois como escravos deveriam submeter-se ao trabalho em favor de seus proprietários e como trabalhadores assalariados não deixavam de ser espoliados.

Gorender (1978), ao narrar as formas de escravidão indígena, classifica-as em completa e incompleta. Como exemplo da primeira⁴, menciona a Carta Régia de 1537 que a autorizava em face daqueles pertencentes à nação Caeté, que viviam ao norte do rio São Francisco, e, em 1570, a Lei do Índio, que permitia a escravização desde que decorrente de “guerra justa”⁵. E, como forma incompleta, o autor descreve a transição da escravidão incompleta para a completa dos três métodos por ele enunciados, quais sejam, o sistema de administração, as reduções jesuíticas e a exploração compulsória com pagamento de salários. Conquanto em todas as três, o indígena livre passe à condição de escravo, ater-se-á apenas à última delas, diante da pertinência temática deste estudo.

A utilização do indígena como escravo era essencial na exploração das terras “descobertas”, pois eram inóspitas, tornando imprescindível a sua presença diante de sua experiência e adaptabilidade com o meio ambiente. O acompanhamento de indígenas não se deu apenas em expedições exploratórias, mas também naquelas de cunho comercial e militar.

A presença Kaiowa também é uma constante nas expedições promovidas pelo barão⁶, pois eles conhecem os rios, os pontos de habitação indígena, em território sul-mato-grossense e, ainda, servem como intérprete. Portanto, consistem em um im-

⁴ As outras formas são, ao ver de Gorender (1978, p. 470-473), as expedições de apresamento, o resgate de “índios de corda”, escravidão voluntária, a simples retenção de índios que iam trabalhar nos engenhos e fazendas, as leis pombalinas de 1755 e 1758.

⁵ Gorender citando Varnhagen define guerras justas “aquelas autorizadas pela Coroa e pelos governadores ou travadas em legítima defesa contra ataques de tribos antropófagas” (*IBIDEM*, p. 469-470).

⁶ A autora refere-se ao Barão de Antonina que, ao que parece, estabelece contato com os Kaiowá e os Guarani a partir de 1830. E, ainda, em nota de

portante apoio para as expedições comerciais e militares que frequentemente atravessam a região dos rios Ivinhema e Iguatemi. Nas vésperas da guerra com o Paraguai, eles participaram também do transporte de tropas e de material bélico para a província do Mato Grosso (idem 58 e 69) (VIETTA, 2007, p. 38).

Cunha (1992, p. 23) ressalta que a escravidão indígena perdurou até meados do século XIX e que se vendiam “crianças (Circ. 09/08/1845), e os adultos eram disfarçadamente escravizados também (Av. 02/09/1845)” e ainda confirma que entre 1808 - chegada da Corte portuguesa no Brasil - e a independência em 1822, a questão indígena cingia-se “principalmente até então uma questão de mão de obra e de garantia de fronteiras” e que depois é acrescida da ocupação territorial (*IDEM*, 2009, p. 131).

Desde então, a exploração da mão de obra desses povos tradicionais, seja a critério da Coroa ou dos missionários jesuítas, seja de particulares, perdura e apresenta-se das mais diversas formas e a instituição de serviços de proteção aos indígenas em nada alterou a situação, ou melhor, pode ter facilitado o acesso dos tomadores de serviços.

3 AS DIVERSAS ATIVIDADES LABORAIS DOS INDÍGENAS NO ESTADO

O histórico de exploração dos indígenas na região sul do antigo Mato Grosso, atual Mato Grosso do Sul, confunde-se com a própria colonização, pois há notícias que remonta ao século XVII (Mura, 2006). Também Moura (2008) menciona que o primeiro capitão-general de Mato Grosso, Antônio Rolim de Moura, em carta ao Marquês de Pombal datada de 1758, solicitou a redução dos nativos e que, ainda em 1878, havia

rodapé, menciona outras expedições, desta feita de Elliot e Lopes, acompanhadas por indígenas Kaiowá na exploração de rios nos anos de 1848, 1857 e 1858, com pagamento pelos serviços prestados.

pedidos de aldeamento e a necessidade de garantir a mão-de-obra dos nativos nos relatórios da província.

Vários outros segmentos econômicos também utilizaram mão de obra indígena, tais como a construção de estrada de ferro, a abertura das fazendas de gado e a colheita de erva-mate e, com o término dos trabalhos para a Cia Matte Larangeira, os indígenas passaram a exercer outras atividades laborais. Há relatos de colheita do palmito em Tacuru, e também outras atividades nas regiões de Dourados, Amambai e Naviraí (BRAND, 1997). Os relatos a seguir abrangem, indistintamente, indígenas de diferentes etnias.

Os indígenas exerceram as atividades laborais sob a denominação de *changa*, ou seja, o trabalho para “os de fora”. Dentre as atividades realizadas, há um curioso caso, ocorrido em Pirajuy em 1977, quando um “grupo de Ñandeva foi contratado para, literalmente, caçar borboletas” (ALMEIDA, 2001).

Também na Guerra do Paraguai, apontada como um dos conflitos mais relevantes na trajetória dos países envolvidos, quais sejam, Argentina, Bolívia, Paraguai e Brasil, tem-se notícia da existência de indígenas atuando tanto do lado paraguaio (Payaguá e outros), quanto do brasileiro, que contou com a participação direta de Guató, Kadiwéu, Kinikinau e Terena, monitorando os movimentos dos invasores, combatendo-os, oferecendo apoio às tropas imperiais famintas, servindo de guias, assegurando, assim, os atuais limites territoriais do Brasil (OLIVEIRA; PEREIRA, 2007).

Não só a Guerra do Paraguai trouxe consequências nefastas às populações indígenas, como também o seu término, pois deu início a um novo movimento migratório e de povoamento, com a fixação de “enormes contingentes, ex-combatentes que por aqui ficaram, da estruturação e formação de novas propriedades rurais, da migração do gaúcho e da ação desenvolvida pela Cia Mate Laranjeira” (GRESSLER; SWENSON, 1988, p. 23).

A Comissão de Linhas Telegráficas e Estratégicas

de Mato Grosso ao Amazonas⁷ chefiada, no primeiro momento, pelo General Ernesto Gomes Carneiro e depois por Rondon, utilizou, em grande escala, a mão de obra indígena:

Aliciando trabalhadores para suas obras principalmente entre índios, a comissão lhes dava oportunidade de adquirir artigos que até então lhes pareceram inatingíveis. Naquela região Rondon teve oportunidade de constatar muitas vezes que velhos trabalhadores indígenas recebiam de suas mãos os primeiros salários em dinheiro, em sua longa e árdua vida de labuta pelas fazendas. Verificou, então, que as afirmações sobre a indolência irremediável do índio não passavam de justificativa para a exploração a que os submetiam. Sendo os índios a única mão-de-obra da região, só eles poderiam ter aberto as estradas, construído as fazendas e derrubado a cada ano as matas para os roçados; mas era preciso ignorar e negar a evidência para justificar a servidão a que os sujeitavam (RIBEIRO, 2000, p. 133-134).

Assevera Mangolim (1993, p. 47-48) que os Terena contribuíram “para a construção da linha telegráfica no extremo Oeste do país, até a Amazônia Ocidental”, contratados por Marechal Rondon e também para a construção da estrada de ferro Noroeste do Brasil. Também os Kaiowá e os Guarani foram utilizados como mão de obra pela Comissão de Linhas Telegráficas (VIETTA, 2007).

Brand (1997, p. 89) dimensiona a participação dos Kaiowá na abertura da estrada de Rio Brillhante à cidade de Dourados, evocando o testemunho de João Aquino, de Panambi, que explica que “o branco não pôs a mão no cabo de ferramenta não”.

Reforça-se, dessa feita, que também na construção das estradas, a política existente era simplesmente transformar os indígenas em trabalhadores integrados ao sistema

⁷ Depois denominada Comissão Rondon.

econômico desenvolvimentista.

O trabalho nos ervais do sul do atual estado de Mato Grosso do Sul predominou no início do século XXI e, tendo em vista os contatos interétnicos e sua relevância no desenvolvimento sociocultural dos povos indígenas, esse tipo de labor merece análise acurada.

Gressler e Swenson (1988) dizem que o início da Cia Matte Larangeira se deu com os trabalhos da comissão de demarcação dos limites entre o Brasil e o Paraguai, que ocorreu em 16 de agosto de 1872, e foi constituída por representantes dos dois países. O abastecimento da comissão era feito por uma loja comercial de Porto Alegre e dentre seus empregados figurava Thomaz Laranjeira, que vislumbrou, dada a conclusão da demarcação em 24 de outubro de 1872, uma oportunidade diante do promissor mercado consumidor de erva-mate e da inexistência de exploração comercial da região e, ainda, a existência de muita mão de obra de origem paraguaia, que posteriormente se mostrou muito eficaz no aliciamento de indígenas para as atividades ervateiras por falarem o guarani.

Thomaz Larangeira tornou-se o primeiro concessionário legal para a exploração da erva-mate existente no sul do antigo estado de Mato Grosso, por um período de 10 anos (FERREIRA, 2007), com renovações que permitiram a exploração por meio século. Essas concessões abrangeram terras tradicionais dos Kaiowá e dos Guarani (BRAND, 1997).

A Cia Matte Larangeira, para garantir a produtividade e os lucros, mantinha como *modus operandi* a ameaça e a real violência por intermédio dos comitiveiros⁸, desvelando a escravidão por dívida na exploração dos ervais, incluindo-se dentre os seus trabalhadores os indígenas Kaiowá e Guarani.

As dívidas eram contraídas como “adiantamento” recebido pelo trabalhador e criava um liame com o seu em-

⁸ Gomes (*apud* BRAND, 1997, p. 70) descreve os comitiveiros como “feras dos ervais, homens selecionados pela Empresa para trazer de volta os fuções” ou “como cães de caça, mas adestrados para caçar homens”, e o fu

pregador muito difícil de ser desfeito, pois eram impagáveis. Muitos trabalhadores fugiam e eram perseguidos até a morte ou então levados de volta à Cia Matte Larangeira, como mencionado no Relatório do auxiliar Genésio Pimentel Barboza ao inspetor do SPI, Antonio Martins Estigarribia, em 1927 (BRAND, 1997; VIETTA, 2007).

As condições de trabalho nos ervais eram péssimas como revelam depoimentos extraídos à época, que mencionavam ausência de horário de trabalho prefixado e de descanso aos domingos, pois o trabalho era contínuo e dependia das intempéries; a impossibilidade de saldar as dívidas contraídas diante do *truck system*⁹ e as ocorrências de fugas que “estavam fadadas ao fracasso” diante dos pistoleiros contratados (BRAND, 1997).

O pagamento dos indígenas era efetuado, na maioria das vezes, com o fornecimento de mercadorias, tais como roupas, cobertores e comida, o que é confirmado pelo indígena João Aquino em entrevista colhida por Antonio Brand, Eva Ferreira e Fernando Almeida, devidamente arquivada no CEDOC TEKO ARANDU UCDB (FERREIRA, 2007).

Além dos indígenas terem sua força de trabalho explorada na atividade de colheita de erva-mate, a Cia Matte Larangeira expulsou-os de seus territórios, privando-os de seu patrimônio material e cultural, contribuindo para a indelével mudança do processo de trabalho, cujos reflexos são observados hodiernamente, mormente quando se analisa as potencialidades da população indígena visando a seu desenvolvimento sustentável.

gitivo poderia ser “espancado até a morte” ou se resistisse era trazido de volta à Cia Matte Larangeira. Brand acrescenta que também eram “encarregados de manter o domínio da Cia Matte Larangeira sobre a área arrendada”.

⁹ O *truck system* é um sistema pelo qual o empregador obriga seu empregado a gastar seu salário dentro da própria empresa, normalmente em armazém mantido por ele e, desta forma, o trabalhador não tem como desligar-se do emprego e sair da propriedade diante das dívidas contraídas.

Também os pecuaristas, no estado de Mato Grosso, obtiveram vantagens servindo-se da mão de obra escrava tanto do negro como dos indígenas (ANDRADE *apud* SILVA, 2001). Pode-se afirmar que a formação de grande parte das fazendas da região deu-se com a força de trabalho Guarani, “que desbravou seu próprio território para os brancos” (ALMEIDA, 2001, p. 24).

Os indígenas eram contratados para pequenas e também para grandes empreitadas, em local distante da aldeia e que se prolongavam no tempo. E, neste caso, as suas famílias os acompanhavam e chegavam a construir paliçadas e coberturas com os materiais encontrados no local e reproduziam “o cotidiano da aldeia, organizando a ocupação especial segundo os critérios de parentesco”, como assevera Almeida (2001, p. 163).

Naquela época havia um sistema denominado de “camaradagem”, vivido pelos Terena após a Guerra do Paraguai e a perda de seus territórios. Explicitam Oliveira e Pereira (2007) que os indígenas eram proibidos de deixar as fazendas sem autorização dos proprietários e ainda sofriam castigos físicos. Além disso, não recebiam salários, e sim produtos como alimentação, vestuário e outros, conduzindo-os à condição de devedores e somente após saldar suas dívidas poderiam reconquistar a liberdade, o que dificilmente acontecia.

A Fundação Nacional do Índio - FUNAI também intermediou contratos¹⁰ com as mais diversas atividades rurais: em 1987 e prazo de 24 (vinte e quatro) dias, com empreiteiro da Fazenda Transmontana, não consta sua localização, para serviço de “ROÇADA”, com utilização de 20 trabalhadores; em 1989, com prazo de 6 (seis) dias, com a Fazenda Tacuru, localizada no município de Itaporã/MS, para “COLHEITA DE FEIJÃO”, contrato individual de Catalino Aquino, residente em PIN/DOURADOS/MS; em 1993 e prazo de 30 (trinta) dias, com

¹⁰ Cópias dos contratos podem ser encontrados na Dissertação da autora.

a Fazenda Paquetá II, localizada no município de Ponta Porã/MS, para “SERVIÇOS GERAIS”, com utilização de 12 trabalhadores; em 1994 com a Fazenda Paquetá, em Ponta Porã/MS, para “SERVIÇOS GERAIS”, com utilização de 10 trabalhadores; em 22.02.1995 e previsão de término para 08.04.1995, com a Fazenda Campanário, de Caarapã/MS, para “ROÇADA, CAPIM EM MATA”, com utilização de 29 trabalhadores; e, em 1995, pelo prazo de 20 (vinte) dias, com a Fazenda Guassu, na divisa com a aldeia Sassoró, município de Tacuru/MS, para “QUEBRA DE MILHO, PLANTA DE GRAMA E ROÇADA”, com utilização de 18 trabalhadores.

Outras atividades rurais também foram exercidas, tais como “limpeza de pastagem”, “limpeza de algodão”, “roçada de mata”, “catação de milho”, “serviços de agrimensura/picadas”, “colheita/rança de feijão” e “limpeza de soja”, em contratos escritos e intermediados pela FUNAI, em 1995 e 1996, com prazo de 20 a 25 dias, conforme documentos de diversos Procedimentos Preparatórios que tramitaram na Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região¹¹.

Quanto à atividade indígena na colheita de *brachiaría*, instaurou-se, na Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região, o Inquérito Civil n. 008/95 e houve a constatação, por intermédio da fiscalização do Ministério do Trabalho empreendida em junho de 1995, da existência de “aproximadamente 150 índios, executando o serviço de colheita, com a autorização da FUNAI - através de contrato”, o que resultou na lavratura de vários Autos de Infração¹².

A diligência efetivada no dia 28 de junho de 1995, na Fazenda São Domingos, resultou na prisão em flagrante do proprietário da empresa que arrendava as terras e de seus quatro empreiteiros. O Auto também traz relatos da situação de

¹¹ Os documentos fazem parte da Dissertação da autora.

¹² Auto de Infração é o documento lavrado por auditores fiscais do Ministério do Trabalho quando, em ações fiscais, constata irregularidades trabalhistas perpetradas por empregadores, impondo-lhes multa administrativa.

degradância a que eram submetidos cerca de 300 (trezentos) trabalhadores indígenas e não-indígenas.

Em face das denúncias iniciais, doze fazendas receberam autoridades fiscalizadoras quanto à atividade de colheita de sementes de *brachiária*, três empregadores firmaram Termos de Ajustamento de Conduta¹³, comprometendo-se a não mais contratar e manter trabalhadores em desconformidade com a lei, e outros seis empregadores foram acionados na Justiça do Trabalho em decorrência das irregularidades trabalhistas.

Todavia, estima-se que o setor sucroalcooleiro tenha utilizado o maior número de trabalhadores indígenas no corte de cana-de-açúcar, restando apenas dimensionar quando se iniciou a contratação. Há documentos que apontam para o começo das atividades laborais indígenas no corte de cana nos primórdios dos anos 1980, deixando antever a possibilidade de a atividade ter se iniciado antes, como assevera Brand (1997, p. 11-12):

O processo de confinamento implicou na perda e demarcação de parte significativa das aldeias tradicionais, sendo sua população transferida para dentro das Reservas, onde se verifica evidente superpopulação e sobreposição de aldeias. Com o esgotamento dos recursos naturais, os Kaiowá/Guarani são obrigados, especialmente a partir de 1980, a se engajar progressivamente como assalariados nas usinas de álcool. Verifica-se, ainda, profundas alterações do meio ambiente do território tradicional, hoje desmatado, mecanizado e ocupado por monoculturas.

Também é o que afirma Almeida (2001, p. 166) acerca da utilização dos indígenas no corte de cana-de-açúcar, ou

¹³ Termo de Ajustamento de Conduta é um instrumento utilizado pelo Ministério Público em que o empregador, pessoa física ou jurídica, compromete-se a não mais repetir a conduta irregular, sob pena de multa

seja, de que se iniciou “no primeiro terço da década de 1980” e “absorve mão-de-obra em quantidade e, em função de sua localização, atinge especialmente os Nandeva e Kaiowa de Carapó, Dourados, Panambi e Panambzinho”¹⁴.

Em suma, a década de 1980 transcorreu com a contratação verbal dos indígenas, passando, posteriormente, a ser efetivada por intermédio de “contratos de trabalho”, que, na verdade, se tratavam de simples locação de mão de obra, ambas sem as garantias mínimas de direitos, com a utilização de práticas como *truck system*, o trabalho forçado, alojamento de lona preta e o total descumprimento das normas de segurança e saúde do trabalhador¹⁵.

Nessa época, a Comissão Pastoral da Terra e o Conselho Indigenista Missionário exerceram um papel fundamental como entidades denunciadoras das condições de trabalho dos indígenas. Não obstante a atuante participação deles no combate à exploração de mão de obra no estado de Mato Grosso do Sul, não foi possível obter documentos que a demonstrem.

Já na década de 1990, diante da presença de duas instituições no estado de Mato Grosso do Sul, quais sejam, o Ministério Público do Trabalho e a Comissão Permanente de Investigação e Fiscalização das Condições de Trabalho nas Carvoarias e Destilarias de Mato Grosso do Sul¹⁶, passou-se a documentar de forma mais sistematizada as denúncias e as visitas feitas nos locais de trabalho, intensificando-se o enfrentamento das irregularidades trabalhistas perpetradas por empregadores escravagistas, inclusive os do setor sucroalcooleiro.

¹⁴ Em nota de rodapé, número 4, o autor informa que “no início de 2000, o trabalho nas usinas de álcool havia tomado todas as comunidades Kaiowa e Nandeva do Mato Grosso do Sul”.

¹⁵ Os diferentes tipos de contratação dos trabalhadores indígenas são objetos de análise no item seguinte.

¹⁶ Atualmente denominada Comissão Permanente de Investigação e Fiscalização das Condições do Trabalho no Estado de Mato Grosso do Sul CIPFCT/MS.

Com a implantação da Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região, criada pela Lei n.º 8.470, de 05 de outubro de 1992, a primeira denúncia envolvendo o setor sucroalcooleiro no estado de Mato Grosso do Sul e de que se tem notícia com registro escrito foi a Representação n.º 12/1993, oriunda da Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região/AL, instaurada em face da remessa de cópias de duas Reclamações Trabalhistas pelo Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de União dos Palmares/AL, que apontavam a existência de intermediação de mão de obra ou “tráfico de mão de obra ou outro crime capitulado no código penal Brasileiro”, como constou do ofício de encaminhamento.

Outras investigações se seguiram para apuração de condições degradantes nas usinas de açúcar e álcool do estado de Mato Grosso do Sul, com inúmeros relatos de exploração de mão de obra indígena, culminando, muitas vezes, em resgate de trabalhadores por condições degradantes¹⁷.

4 AS CONTRATAÇÕES PRECÁRIAS NAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL E A CELEBRAÇÃO DO PACTO COMUNITÁRIO

A contratação dos indígenas para exercer as atividades laborais nas usinas de açúcar e álcool efetivou-se de diversas formas, partindo da total informalidade dos contratos meramente verbais, passando por contratos escritos, intermediados por servidores da FUNAI e que não garantiam direitos, e tentativas de caracterizar o indígena como trabalhador autônomo, apesar da evidente existência dos requisitos caracterizadores da relação jurídica empregatícia.

Dos contratos verbais tem-se notícia por meio de declarações informais e depoimentos prestados pelos próprios trabalhadores indígenas em ações trabalhistas que tramita-

¹⁷ Relatos detalhados das degradantes condições de trabalho dos indígenas encontradas nas usinas constam na Dissertação da autora.

ram na Justiça do Trabalho. Relatam, ainda, além dos serviços contratados, as condições de trabalho a que eram submetidos.

Em um segundo momento, a locação de mão de obra se deu a partir da elaboração de um documento intitulado “Contrato de Trabalho”, mas que consistia em simples contrato de prestação de serviços, consubstanciado em um acordo escrito entre a destilaria e o cabeçante¹⁸, responsável pelos demais trabalhadores integrantes da turma, cujo rol normalmente ficava em anexo ao “contrato”, que contava com a assistência da FUNAI, que também o confeccionava.

A data de início da formalização da contratação dos indígenas com assistência da FUNAI não é indene de dúvidas, mas se pode afirmar que a Destilaria Rio Brilhante S/A firmou pelo menos 3 (três) contratos na década de 1980 e 1 (um) no ano de 1990. Um deles assinado em 29/09/1986; dois em 1987 (24 de abril e 24 de novembro) e outro em 06/10/1990, pelo prazo de 60 (sessenta), 62 (sessenta e dois), 25 (vinte e cinco) e 60 (sessenta) dias, respectivamente. Por sua vez, a Destilaria Nova Andradina firmou um contrato, por 60 (sessenta) dias, em 15 de julho de 1987 e outro, por 55 (cinquenta e cinco) dias, em 06 de agosto de 1990¹⁹.

Os serviços constantes dos contratos mencionados são de plantio e corte de cana, capina, arranque de colônio e catação de bituca, sendo certo que constavam expressamente, e nos demais que os sucederam, que o empregador daria “toda assistência à saúde do Empregado e à família do mesmo”, se responsabilizaria pela alimentação e pelo pagamento de 30% do salário em caso de acidente de trabalho ou doença adquirida. Além disso, os contratos ainda previam que:

9° - Findo o prazo dêste Contrato o Empregador poderá despedir o Empregado sem estar obrigado

¹⁸ Denomina-se cabeçante o indígena que chefia e coordena os trabalhos de uma turma de trabalhadores indígenas.

¹⁹ Cópias constantes na Dissertação da autora.

ao pagamento de qualquer indenização, nem a lhe dar aviso prévio; entretanto, caso seja dado, apenas para governo do Empregado não implicará no pagamento de indenização.

10° - Se durante a vigência do presente contrato o Empregado der justo motivo para a dispensa, poderá ser despedido sem pagamento de indenização nem aviso prévio.

11° - Se o Empregador rescindir o contrato antes do prazo, sem justo motivo, pagará ao Empregado, nos termos do Art. 497 da C.L.T. e por metade, a remuneração a que teria direito o Empregado até o fim do prazo.

Ao longo do tempo, os contratos sofreram alterações em sua redação, com a manutenção das normas acima transcritas e o enxerto de outras, tais como:

CLÁUSULA SÉTIMA:

O empregador obriga-se a fornecer todo o Equipamento de Proteção Individual - EPI aos empregados, de acordo com as Normas Regulamentadoras Relativas à Segurança e Higiene do Trabalho Rural;
[...]

CLÁUSULA NONA:

O empregador obriga-se a fornecer aos empregados alojamentos condignos e em condições normais de habitação, higiene e uso durante o período de vigência do presente Contrato;
[...]

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: Findo o prazo deste Contrato, o empregador poderá dispensar os empregados, sem estar obrigado ao pagamento de qualquer indenização, nem a lhes dar aviso prévio; entretanto, caso seja dado, será apenas para governo dos empregados, não implicando em pagamento de indenização;
[...]

Apesar da previsão de melhorias das condições de trabalho, na prática, pouco ou nenhum efeito surtiu e as alterações contratuais tiveram cunho meramente formal, como deixa antever o Sr. Orlando Costa Marques Leite, Delegado Regional do Trabalho na época, ao afirmar que, na verdade, o contrato era simbólico e que “não se cumpria exatamente nada dentro desse contrato” e, ainda, que sua existência servia “pra dizer: ‘Olha, nós temos um contrato’, temos [...] Estamos protegendo o trabalhador, mas não existia de fato”²⁰.

Surge, posteriormente, um terceiro tipo de contrato denominado “contrato de trabalho unificado”, mencionado tão somente em fl. 08 do Relatório Circunstanciado do Trabalho Indígena das Destilarias de Mato Grosso do Sul²¹, *in verbis*:

Nesta época, surgiu a idéia do “contrato de trabalho unificado”, que seria um contrato-padrão a ser utilizado por todas as usinas de álcool na contratação dos indígenas. Tal alternativa, que constituiu a terceira fase do histórico da mão-de-obra silvícola, não chegou a ser implementada, por falta de substrato legal, já que se tratou, em verdade, daquele mesmo contrato de prestação de serviços, porém com o acréscimo de algumas cláusulas como a obrigatoriedade do “CAT” (Comunicação de Acidente do Trabalho) e do “Seguro-Acidente de Trabalho”, a ser feito pela usina. Neste mesmo diapasão, alvitrou-se a possibilidade de se criar uma lei especial para regular o labor indígena, possibilidade que também soçobrou diante da premência da aprovação legislativa pelo Congresso Nacional, sabidamente moroso em tais assuntos.

A partir de 1993, inicia-se uma movimentação visando à real melhoria das condições de trabalho dos indíge-

²⁰ Entrevista concedida à autora em 28 de janeiro de 2011, por ocasião da pesquisa de Mestrado.

²¹ Relatório em anexo à Dissertação da autora.

nas trabalhadores nas usinas de açúcar e álcool e cessação da informalidade da contratação, tendo como protagonistas o Delegado Regional do Trabalho, Orlando Costa Marques Leite, alguns outros órgãos públicos e a sociedade civil organizada. Várias reuniões foram realizadas e as discussões deram azo a idealizações de modalidades de contratos.

No dia 16 de abril de 1996, em reunião na Delegacia Regional do Trabalho/MS, que contou com representantes das comunidades indígenas, ficou constituída uma comissão para avaliar e adequar o contrato de trabalho do indígena à Lei nº. 6001/73, ou seja, ao Estatuto do Índio. Dois dias depois, também em reunião, houve a apresentação e aprovação do “Contrato de Locação de Serviços”, que seria celebrado com intermediação da FUNAI, tendo como locadora a usina e locatários os trabalhadores indígenas, “aqui supervisionado pelo Cacique (capitão)”.

Sobre essa nova modalidade de contratação, o Ministério Público do Trabalho manifestou-se no sentido de considerar ilegal a prática da contratação do índio sem o registro na CTPS, sob a modalidade de Contrato de Locação de Serviços.

Em reunião realizada em janeiro de 1998, o então Senador Ramez Tebet sugeriu constituir uma cooperativa de trabalho para viabilizar a contratação dos indígenas pelos usineiros, o que atendia plenamente aos anseios destes últimos. O Ministério Público do Trabalho não participou do conclave e manifestou-se contrário à implantação do que denominou de “fraudoperativa”, sob diversos fundamentos fáticos e jurídicos lançados no Relatório Circunstanciado do Trabalho Indígena nas Destilarias de Mato Grosso do Sul, datado de 16 de março de 1998, formulando três objeções à implantação de cooperativas para o mister proposto.

Uma delas refere-se ao fato de que os indígenas que trabalhavam nas usinas encontravam-se em vias de integração e, portanto, na condição de relativamente incapazes,

o que seria incompatível com a figura do empreendedor autônomo e autêntico; outro obstáculo seria a impossibilidade da “aplicação da norma constante no parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho”²² ao trabalhador rural, diante da redação do art. 1.º e do art. 17, ambos da Lei nº. 5.889/73²³. E, por fim, assinala que as realidades do cooperado e do subordinado são distintas.

Com efeito, basta uma análise rápida acerca da relação existente entre a empresa do setor sucroalcooleiro e o trabalhador no corte da cana-de-açúcar em cotejo com os princípios que regem o cooperativismo para se rechaçar qualquer dúvida acerca da realidade que permeia a contratação, qual seja, a de total subordinação. Os requisitos básicos inafastáveis, que devem promanar de uma verdadeira cooperativa, não estão presentes na relação acima mencionada, quais sejam, a criação por ato volitivo do grupo de trabalhadores e participação na autogestão, com autonomia e independência de seus associados.

O impasse sobre a regularização, pelo setor sucroalcooleiro, dos contratos de trabalho dos indígenas prolongou-se no tempo. Movimentos de desinformação²⁴ acerca das vantagens e dos direitos decorrentes do registro levaram à resistência dos indígenas por temor da perda de suas tradições.

²² O parágrafo único, acrescentado pela Lei n. 8.949/94 ao art. 442 da CLT, prescreve: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

²³ Os citados artigos da Lei n. 5.889/73 possuem a seguinte redação: Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943. [...] Art. 17. As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços ao empregador rural.

²⁴ Em notícias do jornal destacava-se, por exemplo, que poderia haver perda de benefícios pecuniários com o registro e descontos salariais. Cópia das matérias jornalísticas estão na Dissertação da autora.

Outro fundamento seria a “profissionalização” dos indígenas com a formalização dos contratos de trabalho, o que poderia ocasionar o abandono das aldeias e de suas famílias, como se vê na informação prestada pelo administrador regional da FUNAI de Amambai, em dois momentos distintos:

Flores afirma que no congresso Atyguassu, os índios disseram que com a Carteira de Trabalho, os guaranis terão emprego fixo, deixando suas reservas para sempre e não temporariamente (Correio do Estado de 19 de janeiro de 1994, página 9).

Segundo Flores, a Funai não é contra a Carteira de Trabalho para indígenas, mas afirma que, com o registro, os índios vão perder benefícios como alimentação, alojamento e transporte gratuitos, que passarão a ser descontados de seus salários. Outro problema é que os indígenas vão se “profissionalizar”, abandonando suas aldeias, afirmou (Correio do Estado de 09 de fevereiro de 1994, página 6).

Aventou-se, ainda, à época, que o real motivo para a resistência à formalização dos contratos de trabalho dos indígenas seria a perda da arrecadação da taxa cobrada pela FUNAI na ordem de 20% do valor do contrato entre os trabalhadores e a empresa, que traria benefícios à aldeia. A cobrança da taxa era de conhecimento público e notório e a FUNAI destacava um representante das reservas para “estabelecer o acordo com a empresa e cobrar uma taxa” e o valor arrecado era “empregado pelo órgão na manutenção das aldeias” (Reportagem do Diário da Serra do dia 18 de novembro de 1993, página 13).

Mas não havia fiscalização acerca dos valores recebidos pelo órgão e não eram contabilizados para os efeitos legais, levando a crer que sua destinação, totalmente discricionária, não se adequava aos princípios que regem a administração pública.

De fato, as entrevistas concedidas por pessoas que

participaram ativamente das negociações mantidas à época confirmaram que a cobrança da taxa comunitária pode ter sido um dos obstáculos para a regularização das contratações.

Como já mencionado, escassos são os registros oficiais das reuniões e das discussões empreendidas para se conhecer a real polêmica gerada acerca da contratação formal dos indígenas, mas, se havia certa resistência por parte dos líderes indígenas, é certo que também os usineiros entravaram a regularização dos contratos.

Diante da negativa das usinas e do Sindicato da Indústria da Fabricação do Açúcar e Alcool do Estado de Mato Grosso do Sul em regularizar os contratos de trabalho dos indígenas, não restou outra alternativa ao Ministério Público do Trabalho senão interpor ações civis públicas em face das empresas sucroalcooleiras do estado de Mato Grosso do Sul que utilizavam mão de obra indígena, o que ocorreu em 28 de junho de 1996.

Em 19 de maio de 1998, as lideranças indígenas, o sindicato das usinas de açúcar e álcool, os administradores regionais da FUNAI de Amambai e de Campo Grande e o Secretário de Justiça firmaram um protocolo de intenções sobre o trabalho de indígenas nas destilarias, que foi entregue à presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Estabeleceu-se que, a partir de janeiro de 1999, os indígenas seriam contratados por equipe²⁵.

Certo é que, após a decisão do Tribunal Regional do Trabalho favorável à regularização dos contratos de trabalho dos indígenas pelas usinas, como ocorreu no bojo de uma das ações interpostas pelo Ministério Público do Trabalho, qual seja, a Ação Civil Pública nº. 480/97, as negociações avançaram e, finalmente, no dia 21 de maio de 1999, foi firmado o Pacto Comunitário dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho Indígena entre as Comunidades Indígenas do Estado de Mato

²⁵ Cópia encontra-se na Dissertação da autora.

Grosso do Sul, o Governo de Mato Grosso do Sul, as empresas Agro-Industrial Santa Helena Ltda e Santa Fé Agro-Industrial Ltda. O compromisso foi assistido pelas seguintes entidades coordenadoras: a Secretaria de Estado de Trabalho, Emprego e Renda, Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania, o Ministério Público do Trabalho, a Delegacia Regional do Trabalho e Emprego de Mato Grosso do Sul - hoje Superintendência Regional do Trabalho - e a Ordem dos Advogados do Brasil - Seção do MS²⁶.

A finalidade do Pacto cingia-se à adequação, fomento e regularização das relações de trabalho indígena pelas empresas signatárias, a forma e modalidade de contratação, ou seja, o contrato de equipe, com a devida anotação na Carteira de Trabalho dos indígenas. A cláusula sexta previa a “conscientização dos indígenas”, e da justificativa da cláusula quinta percebe-se a necessidade premente da mão de obra indígena na atividade do plantio e corte da cana-de-açúcar nas empresas e ainda faz uma constatação da realidade dos indígenas que necessitam ver seus postos de trabalho resguardados como “condição indispensável para a manutenção e sobrevivência das Comunidades indígenas no Estado”.

Em 8 de julho de 1999, as empresas EMAC - Empresa Agrícola Central Ltda e Usina Santa Olinda S/A firmaram o Pacto Comunitário e em 1º de fevereiro de 2000 as empresas COOPERNAVI - Cooperativa dos Produtores de Cana de Açúcar e Naviraí Ltda, Companhia Agrícola Sonora Estância, Agro Industrial Passa Tempo S/A e Usina Maracaju S/A também aderiram ao pacto²⁷.

Os fatos históricos em torno do território e da inserção dos Kaiowá e dos Guarani na economia regional do estado de Mato Grosso do Sul são contundentes e suficientes para se afirmar que ocasionaram alterações no seu modo de ser,

²⁶ Cópia encontra-se na Dissertação da autora.

²⁷ Cópia de todos os pactos encontra-se anexada à Dissertação da autora.

levando-os à reestruturação do sistema socioeconômico para adaptá-lo às circunstâncias que apresentaram. As mudanças empreendidas causaram indeléveis consequências de difícil dimensionamento.

Essa modalidade de contratação perdeu sua importância ao longo dos anos diante das mudanças de ordem cultural, econômica e conjectural, tanto dos trabalhadores quanto dos empresários e, atualmente, os indígenas são contratados nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, por prazo indeterminado, sendo certo que suas remunerações mensais são depositadas em contas correntes abertas na rede bancária.

Por fim, constata-se que melhorias houve, mas a afronta de direitos sociais ainda persiste e habita a realidade dos trabalhadores indígenas do estado de Mato Grosso do Sul.

CONCLUSÃO

A contínua prevalência de interesses advindos de camada dominante da sociedade brasileira, desde a chegada dos colonizadores, na constituição de políticas públicas com foco na população indígena, consolidou a conjuntura social hoje existente, totalmente dissociada dos direitos humanos.

A exploração da mão de obra indígena seguiu, ao longo dos anos, engendrada visivelmente de maneira cíclica, em expedições militares, na abertura de fazendas, na colheita de erva-mate, e nas usinas de açúcar e álcool.

As condições de trabalho a que os indígenas eram submetidos estão plenamente relatadas em inúmeros documentos produzidos por autoridades públicas e por entidades da sociedade civil que lutam pelos direitos do homem. Igualmente, a discriminação vivenciada pelos indígenas, até os dias atuais, evidencia-se como obstáculo quase intransponível à consecução de seus direitos sociais.

A história corrobora com essa assertiva, pois so-

mente após quase uma década de denúncias e negociações foi possível garantir o direito trabalhista mais mezinho que é a formalização do contrato de trabalho. A contratação dos indígenas no corte de cana efetivou-se de diversas formas, partindo dos contratos verbais, posteriormente formalizados, ou seja, escritos, intermediados por servidores da FUNAI e que não garantiam direitos. Houve até tentativas de caracterizar o indígena como trabalhador autônomo e ainda como trabalhador cooperador, apesar da evidente existência dos requisitos caracterizadores da relação jurídica empregatícia. E, após, negociações e interposição de ações civis públicas, celebrou-se o Pacto Comunitário para a efetivação dos direitos sociais para os trabalhadores indígenas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rubens Ferreira Thomaz de. *Do desenvolvimento comunitário à mobilização política: o projeto Kaiowa-Ñandeva como experiência antropológica*. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, 2001.

BRAND, Antonio Jacob. *O impacto da perda da terra sobre a tradição Kaiowa/Guarani: os difíceis caminhos da palavra*. Tese (Doutorado em História) – Pontifícia Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1997.

CUNHA, Manuela Carneiro da. *Cultura com aspas e outros ensaios*. São Paulo: Cosac Naify, 2009.

_____. *Legislação indigenista do século XIX*. São Paulo: Edusp, 1992.

FERREIRA, Eva Maria Luiz. *A participação dos índios Kaiowá e Guarani como trabalhadores nos ervais da Companhia Matte Lorangeira (1902-1952)*. 2007. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2007.

GORENDER, Jacob, *O escravismo colonial*. São Paulo: Ática, 1978 (Ensaio, 29).

GRESSLER, Lori Alice, SWENSON, Lauro Joppert. *Aspectos históricos do povoamento e da colonização do Estado de Mato Grosso do Sul*. Estado: Gressler, 1988.

MANGOLIM, Olívio. *Povos indígenas no Mato Grosso do Sul: viveremos por mais 500 anos*. Campo Grande: Conselho Indigenista Missionário Regional de Mato Grosso do Sul, 1993.

MOURA, Zilda A. de. *Cativos nas terras dos pantanais*. Escravidão e resistência no sul do Mato Grosso - séculos XVIII e XIX. Passo Fundo: UPF, 2008.

MURA, Fábio. *Á procura do “bom viver”*: território, tradição de conhecimento e ecologia doméstica entre os Kaiowa. Tese (Doutorado em Antropologia Social) - Universidade do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2006.

OLIVEIRA, Jorge Eremites de; PEREIRA, Levi Marques. “Duas no pé e uma na bunda”: da participação terena na guerra entre o Paraguai e a Tríplice Aliança à luta pela ampliação dos limites da Terra Indígena Buriti. *Revista Eletrônica História em Reflexão*, v. 1, n. 2, UFGD, Dourados, Jul./Dez., 2007.

RIBEIRO, Darcy. *Os índios e a civilização*: a integração das populações indígenas no Brasil moderno. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA MedsonJaner da. Características da agricultura no Estado de Mato Grosso do sul. In: MARQUES, Heitor Romero; RICCA, Domingos; FIGUEIREDO, Gilberto Porto de (Orgs.). *Desenvolvimento local em Mato Grosso do Sul*: reflexões e perspectivas. Campo Grande: UCDB, 2001.

VIETTA, Katya. *Histórias sobre terras e xamãs kaiowa*: territorialidade e organização social na perspectiva dos Kaiowa de Panambizinho (Dourados, MS) após 170 anos de exploração e povoamento não indígena da faixa de fronteira entre o Brasil e o Paraguai. 2007. 512 f. Tese (Doutorado em Antropologia Social) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO/ MS**

**SECRETARIA DE ESTADO
DE ASSISTÊNCIA SOCIAL,
CIDADANIA E TRABALHO/ MS
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS
DE DEFESA DA CIDADANIA**

TRABALHO INFANTO – JUVENIL

MITO E REALIDADE

**CAMPO GRANDE/ MS
DEZEMBRO 2002**

**DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO
DE MATO GROSSO DO SUL
GRUPO ESPECIAL DE COMBATE AO TRABALHO
INFANTIL E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR
ADOLESCENTE
*REGINA RUPP CATARINO
MARISTELA BORGES DE SOUSA SARAVI***

**SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA
SOCIAL CIDADANIA E TRABALHO
*ELOÍSA CASTRO BERRO***

**SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS
DE DEFESA DA CIDADANIA
ELOÍNE MARQUES DE CARVALHO DOS SANTOS
ASSESSORIA TÉCNICA
*MARIA TEREZA TOLEDO PIRAGIBE CARNEIRO***

“A criança gozará proteção contra quaisquer formas de negligência, crueldade e exploração. Não será jamais objeto de tráfico, sob qualquer forma. Não será permitido à criança empregar-se antes da idade mínima conveniente; de nenhuma forma será levada ou ser-lhe-á permitido empenhar-se em qualquer ocupação ou emprego que lhe prejudique a saúde ou a educação ou que interfira em seu desenvolvimento físico, mental ou moral.”

Princípio 9º da DECLARAÇÃO DOS
DIREITOS UNIVERSAIS DA CRIANÇA
Genebra, 1942

EQUIPE DE PESQUISA

COORDENADORES DO PROJETO

Eloine Marques de Carvalho dos Santos
Regina Rupp Catarino

PESQUISADORES

Regina Rupp Catarino - Auditora-fiscal do Trabalho - DRT/MS

Izarina Menezes Dias - Auditora-fiscal do Trabalho - DRT/MS

Maria Tereza Toledo Piragibe Carneiro - Psicóloga - SASCT/MS

Carmem Lígia Loureiro Carmello - Psicóloga - SASCT/MS

Cleide dos Santos Batista - Pedagoga - SASCT/MS

Patrícia Nascimento - Jornalista - GIRASSOLIDÁRIO/MS

APRESENTAÇÃO

A legislação brasileira proíbe o trabalho infantil¹, mas os dados demonstram que as crianças e os adolescentes começam a trabalhar a partir dos sete anos de idade. Segundo pesquisas, várias são as causas para tal fato, entre elas a pobreza extrema de parcela considerável da população brasileira.

No Brasil, desde 1905 são denunciadas as condições de vida de crianças e adolescentes trabalhadores. Já nessa época apresentam-se relatos de crianças que trabalhavam em fábricas, na iminência de acidentes, que de fato, ocorriam. Trabalho noturno, exaustivo, em condições insalubres, perigosas e desconfortáveis, faziam parte de uma realidade social que convivia com a existência do Decreto nº 1.313, de 1890, que estabelecia medidas de proteção aos “menores” nas fábricas mas que nunca teve execução prática. O estabelecimento de instrumentos legais para a proteção ao trabalho infanto-juvenil vem sofrendo transformações desde essa época, mas sua efetividade só se tornou realidade com a Constituição Federal, promulgada em 1988. Com a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA - em 1990, Lei nº 8.069, o qual dispõe sobre proteção integral, as crianças e os adolescentes obtiveram importantes conquistas.

O trabalho infantil se reveste de alguns mitos e ignorá-los é condição para que não se apreenda o real, em suas múltiplas determinações. Hellborn cita que,

“o trabalho enquanto atividade remunerada e aprendizado de um ofício se revestem de um sentido de aquisição de uma identidade social legítima para os jovens e suas famílias. Ignorar o modo como tais grupos sociais organizam sua vida familiar e

¹ Neste projeto, todos os indivíduos com idade até 18 anos por ocasião das entrevistas são considerados crianças. Isto está de acordo com a Convenção da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (nº 182) que declara que “o termo criança deverá aplicar-se a todas as pessoas com menos de 18 anos”.

pensam sobre o tema da inserção profissional precoce e qual a articulação com a permanência na escola é incidir num desconhecimento sobre os valores que norteiam essa visão do mundo e que estão na fase das escolhas que realizam em suas vidas.” (HELLBORN, 2000, p.9)

Um dos mitos mais utilizados pelas famílias para justificar o trabalho de crianças e adolescentes, é que “trabalhando, a criança/adolescente está longe do que não presta” (sic) , de ilícitos e infracionais, pressupondo que a criança/adolescente que trabalha não pratica atos infracionais , sendo, portanto, legítimo que trabalhem, na justificativa de se prevenir o mal maior.

É fato conhecido que o trabalho infantil acarreta riscos à saúde da criança, capaz de comprometer seu desenvolvimento físico, psicológico e social, privando-a de viver plenamente sua cidadania e restringindo suas perspectivas futuras. E com o trabalho de adolescentes não há muita diferença, pois são seres ainda em desenvolvimento e em formação.

E embora haja por parte do Poder Público a preocupação com o estabelecimento de normas sobre o trabalho infanto-juvenil, sua erradicação e controle é, atualmente, uma meta a ser alcançada. A sociedade não ignora que as piores formas de trabalho infantil são prejudiciais à criança, mas acomoda-se diante do exercício de atividades consideradas tradicionais, tais como serviços domésticos, vendas, entre outras.

Aliado a fatores de ordem econômico-social, o trabalho infanto-juvenil é aceito e até incentivado pela cultura imposta de que o trabalho enobrece a pessoa afastando-a da marginalidade e preparando-a para a vida, representações estas utilizadas para justificar o trabalho precoce, abrindo a porta para toda a sorte de exploração.

O estabelecimento e execução das políticas voltadas para a erradicação do trabalho infantil devem fundamentar-se na realidade social. Mas a realidade social é construída

a partir da história de um povo, do seu contexto político-econômico-social e das representações coletivas e individuais sobre a realidade. Nesse sentido, faz-se necessário conhecer a dimensão do trabalho infantil, as representações sociais inerentes a ele e sua prática na sociedade, para apreensão total.

Portanto, é necessário conhecer os mitos sobre o trabalho infanto-juvenil, mitos que o sustentam na prática, para que, de posse desse conhecimento, se construa uma nova representação e a ser aceita pela coletividade, de forma a favorecer crianças e adolescentes trabalhadores.

O presente trabalho foi proposto com o objetivo de melhor conhecer o universo dos adolescentes infratores, através de uma pesquisa de campo efetuada nas Unidades Educacionais de Internação – UNEI's, em unidades executoras da medida de Semiliberdade e nas unidades executoras da medida de Liberdade Assistida do Estado de Mato Grosso do Sul, entidades que aplicam medidas sócio-educativas. Sua realização partiu do interesse conjunto da Delegacia Regional do Trabalho/GECTIPA/MS e da Secretaria de Assistência Social, Cidadania e Trabalho do Estado de Mato Grosso do Sul, por meio da Superintendência das Políticas de Defesa da Cidadania, em identificar as contradições sociais e em construir conhecimento específico sobre a realidade do trabalho infanto-juvenil no Estado .

Um corte na realidade social da questão do trabalho infanto-juvenil e do mito de que ele impede o cometimento de ato infracional, permite identificar sua representação e sua realidade para a elaboração de políticas efetivas voltadas à erradicação do trabalho infanto-juvenil.

RESUMO EXECUTIVO

INTRODUÇÃO

O assunto central deste trabalho é o conhecimento da realidade do Estado de Mato Grosso do Sul no que diz respeito ao mito preventivo do trabalho² infanto-juvenil, correlacionando-o ao cometimento de ato infracional. Para tanto, busca 1. analisar a dimensão e a natureza do trabalho infanto-juvenil entre os adolescentes cumprindo medidas sócio-educativas de liberdade assistida, semiliberdade e de internação no Estado; 2. conhecer a representação do trabalho e seus mitos junto aos adolescentes e seus familiares 3. levantar os principais determinantes do ato infracional.

O projeto partiu do interesse conjunto da Delegacia Regional do Trabalho e da Secretaria de Assistência Social, Cidadania e Trabalho, por meio do Grupo Especial de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente/GECTIPA-MS e da Superintendência das Políticas de Defesa da Cidadania/SPDC com o objetivo de gerar informações relevantes para a investigação do trabalho infantil e do cometimento de ato infracional e acompanhar, avaliar e propor atividades no campo da política pública, visando sua redução.

O presente trabalho compilou e organizou dados referentes aos adolescentes cumprindo medidas sócio-educativas privativas de liberdade nos cinco municípios que tem Unidades Educacionais de Internação (Campo Grande, Corumbá, Dourados, Três Lagoas e Ponta Porã) e no PROAM, Programa de Atendimento a Adolescentes em Medida Sócio Educativa, situado em Campo Grande, onde o regime de liberdade assistida é executado.

² O conceito de trabalho adotado foi o de qualquer atividade efetuada em troca de remuneração. Assim, tanto o trabalho formal como o informal foram considerados. Atividades como tráfico de drogas e prostituição dentro dessa concepção, se configuram também como trabalho.

CONTEÚDO

Este documento começa com a apresentação de alguns dados sobre as Unidades Educacionais de Internação e sobre o PROAM, estabelecendo o pano de fundo e o contexto no qual os adolescentes pesquisados são atendidos. A seguir, apresenta uma síntese do universo pesquisado. A introdução geral ao tema é finalizada por argumentação teórica sobre os assuntos tratados. O segundo capítulo apresenta a metodologia utilizada no projeto.

Em seu corpo principal o documento apresenta algumas tabelas que organizam parte dos dados pesquisados no projeto. Primeiramente são expostas as tabelas referentes aos adolescentes, compondo seu perfil, com destaque particular para o trabalho infantil. Em seguida, são apresentadas tabelas referentes às famílias dos adolescentes e sua representação do trabalho infantil. Finalmente são expostos os dados e os pontos de vista sobre as razões que levam os adolescentes ao cometimento de ato infracional. O documento é concluído com uma análise global do tema e propostas de políticas voltadas à erradicação do trabalho infanto-juvenil e à prevenção e atendimento à prática do ato infracional.

RESULTADOS

As principais características dos adolescentes envolvidos em ato infracional são as seguintes:

- Pertencem a famílias pobres; sua escolaridade está próxima da média brasileira – hoje em torno de 6,4 anos, a grande maioria é branca, do sexo masculino, com 17 anos de idade; moravam com a mãe antes de cometer o ato infracional; provém de famílias compostas por pai, mãe e irmãos, vivendo na zona urbana. Frequentam a 6ª série do ensino fundamental.
- A idade de inserção no mercado de trabalho situa-se entre os 12-14 anos e a principal razão apon-

tada para o início do trabalho foi a necessidade de ajudar a família, seguido de desejo de adquirir bens de consumo.

- A maioria dos adolescentes acredita que o trabalho é bom, porque prepara a pessoa para a vida e é recompensado financeiramente. O trabalho infantil é considerado ruim porque impede os estudos, mas por outro lado, bom, por fazer com que a criança permaneça longe de más companhias.

- Os pais dos adolescentes pesquisados, em sua maioria, aprovam o trabalho infantil, trabalharam quando eram crianças e aprovam seu próprio trabalho atual, assim como aprovavam os filhos adolescentes por seu trabalho.

- A maior causa de cumprimento de medida sócio-educativa é o assalto/roubo, seguido de homicídio. As entrevistas e pesquisas aos dados dos adolescentes apontam para o envolvimento com drogas na maioria dos casos, embora este fator não seja a causa principal de cumprimento de medida sócio-educativa. A idade média de início de autoria de ato infracional situa-se entre os 15 e 16 anos.

- Embora a maioria dos adolescentes não trabalhasse quando cometeu a infração, o número de adolescentes que trabalhavam é quase igual ao dos anteriores, sugerindo que tal fator não tem aspecto significativo nos resultados de correlação. O motivo mais citado como motivação para a autoria de ato infracional são as más companhias, o dinheiro fácil e o uso de drogas.

- As famílias dos adolescentes, em sua maioria, apresentam condição sócio-econômica deficitária, moram em condições precárias e têm a mãe como provedora da subsistência familiar.

- O nível de escolaridade na família também é baixo, situando-se a maioria como tendo cursado a 4ª série do ensino fundamental. Os pais/responsáveis pelos adolescentes, trabalharam quando crianças

para ajudar seus pais, tendo começado a trabalhar por volta dos 7 a 9 anos de idade. Consideram que o trabalho é bom porque prepara a pessoa para a vida, mas que é ruim porque a criança deixa de estudar e porque os patrões exploram a criança. Seus pais eram a favor do trabalho infantil, assim como eles.

Os dados sobre a correlação entre o trabalho infantil e o cometimento de ato infracional indicam que o mito preventivo do trabalho não se justifica na prática, uma vez que 98% dos adolescentes pesquisados trabalhou quando criança e cem por cento deles cometeram algum tipo de infração.

O documento propõe cinco caminhos para as políticas, a partir dos resultados da pesquisa: criação e ampliação de instrumentos para a educação e proteção social, acompanhado com apoio financeiro; realização de ações integradas em espaços populares abrangendo esporte, lazer, educação, cultura; implementação de instrumentos de acesso à aprendizagem profissional aos adolescentes; facilitação de acesso à geração de renda para as famílias; atenção a saneamento básico e urbanização dos bairros de periferia.

CAPÍTULO 1 CONTEXTO

1.1 O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

A Lei 8.069/90, de 13 de julho de 1990, denominada Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA – regulamentou o artigo 227 da Constituição de 1988, que estabelece os direitos fundamentais da criança e do adolescente. O Estatuto referenda a Convenção sobre os Direitos da Criança e do Adolescente, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 1989, pelo Congresso Nacional em 1990 e promulgada pelo Presidente da República em 1990.

Os princípios relativos à infância e à adolescência contidos nessas normas consideram a **doutrina de proteção integral** a base do atendimento à criança e ao adolescente, vistos como pessoas em desenvolvimento, protagonistas e sujeitos de direitos que devem assumir plenamente suas responsabilidades dentro da sociedade.

Baseado nesses conceitos, o ECA articulou, por um lado, as **Medidas Protetivas (Art .98)** aplicadas sempre que esses direitos forem ameaçados ou violados por ação ou omissão da sociedade ou do Estado, por falta, omissão ou abuso dos pais ou responsáveis, e em razão da própria conduta, ou seja, quando crianças e adolescentes são vítimas. Por outro lado, as **Medidas Sócio-Educativas (Art. 112)** destinadas aos adolescentes autores de ato infracional, maiores de 12 anos de idade. Essas medidas são a resposta judiciária pela **“conduta descrita como crime ou contravenção penal”³**. Cabe ressaltar que, segundo diretrizes do ECA, a conduta do adolescente é descrita como infração e não crime. O crime somente se configura juridicamente a partir dos 18 anos de idade.

As medidas sócio-educativas podem ser privativas e não privativas de liberdade. As medidas não privativas de

³ Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA Art. 112

liberdade (Liberdade Assistida e Prestação de Serviços à Comunidade entre outras) são as que podem ser cumpridas pelo adolescente em meio aberto, preferencialmente junto à comunidade; devem respaldar-se em um programa, comportando acompanhamento, orientação e apoio ao adolescente nele inserido. Favorecem a reintegração social e detêm o caráter de prevenção, pois há um aumento na possibilidade de recuperação e não reincidência no ato infracional.

As medidas privativas de liberdade (Semiliberdade e Internação) são determinadas pelo Juizado da Infância e da Juventude e somente podem ser aplicadas diante de circunstâncias efetivamente graves, seja para segurança social, seja para segurança do próprio infrator.

A problemática do adolescente autor de ato infracional no Estado pode ser entendida como um conjunto complexo de situações, onde se destacam alguns fatores:

- A situação geográfica de Mato Grosso do Sul, compreendendo extensa fronteira seca com países tidos como relacionados à produção e comércio de drogas, favorecendo sua utilização e tráfico na região;
- O Estado é jovem, apresentando 41% de população infanto-juvenil;
- O desencontro entre as ações desenvolvidas pelas instâncias governamentais e não governamentais dificulta a execução de um trabalho integrado e permanente entre os setores relacionados às políticas da criança e do adolescente;
- A carência de recursos humanos e materiais obstaculiza o planejamento e o desenvolvimento de ações preventivas e/ou de atendimento sistemático;
- Mudança nos valores de convivência social e de integração familiar, causando desajustes na sociedade e nos lares.

1.2 AS UNIDADES EDUCACIONAIS DE INTERNAÇÃO – UNEI’S

Para a operacionalização dos atendimentos sócio-educativos aos adolescentes envolvidos em homicídios, roubos, tráfico, prostituição e demais condutas anti-sociais que culminam na aplicação de medidas privativas de liberdade (internação e semiliberdade), o Estado mantém as Unidades Educacionais de Internação – UNEI e Unidades de Semiliberdade, localizadas nas maiores comarcas do Estado, conforme quadro abaixo:

DENOMINAÇÃO	CAPACIDADE DE ATENDIMENTO	LOTAÇÃO ATUAL (setembro 2002)
<i>Capital</i>		
UNEI BR 262 48	48	
UNEI Jardim Los Angeles	28	26
UNEI Av.Bandeirantes (feminina)	18	22
UN. Semiliberdade	16	44
<i>Interior</i>		
UNEI Dourados	24	33
UNEI Ponta Porã	16	07
UNEI Três Lagoas	12	12
UNEI Corumbá	12	11
UN. Semiliberdade - Dourados	16	07

A medida semiliberdade é executada nos municípios de Corumbá, Três Lagoas, Ponta Porã pelas UNEI’s das respectivas cidades, onde o adolescente trabalha durante meio período em estabelecimentos da cidade, estuda e dorme na própria Unidade.

1.3 PROGRAMA DE ATENDIMENTO AO ADOLESCENTE EM MEDIDA SÓCIO-EDUCATIVA – PROAM - LIBERDADE ASSISTIDA

As medidas não privativas de liberdade (Liberdade Assistida e Prestação de Serviços à Comunidade) conforme preconiza o Art. 86 – ECA começam a ser implementadas em parceria com os municípios. Na capital, especificamente para o atendimento dos adolescentes em Liberdade Assistida há o PROAM, que atende aproximadamente 180 adolescentes e familiares ao mês.

1.4 UNIVERSO PESQUISADO

A idade média dos adolescentes pesquisados é de 17 anos; o nível de escolaridade está dentro da média brasileira – hoje em torno de 6,4 anos; a grande maioria é branca; o tipo de infração mais praticado é o roubo/assalto; pertencem a famílias de nível sócio-econômico baixo e a idade média de introdução no mercado de trabalho é de 12-14 anos. 8% citou que o trabalho infantil impede o cometimento de infrações, e 34% que o trabalho prepara a pessoa para a vida.

1.5 TEORIAS DE BASE

1.5.1 O TRABALHO INFANTIL

“Para alguns, é falta de trabalho; outros querem comprar roupas caras. Alguns dizem que se envolveram para ajudar suas famílias, mas na realidade não é isso que aconteceu. Por vezes a pessoa tem medo de falar, gasta dinheiro em conduta imoral ... um viciado gasta dinheiro comprando cocaína ou maconha. Outros gastam com mulheres, motéis. O tráfico... dizem, só andamos por aí juntos,... Então você acaba se envolvendo, usando drogas também. Um que está andando junto se envolve e o outro também e aí por diante. Se você estiver trabalhando, você não se envolverá. Mas, se você não estiver fazendo nada...” depoimento de

adolescente traficante e usuário de drogas do morro do Cantagalo – RJ (Souza e Silva & Urani: 2002)

Nas últimas décadas, o trabalho foi provavelmente, um dos aspectos da vida humana que mais sofreu transformações. Perda de emprego, surgimento de novos postos de trabalho, mudanças nas relações de trabalho são fatos que fazem parte do cotidiano para atender às mudanças do cenário mundial.

Segundo Lima,

“No Brasil, milhares de crianças e adolescentes trabalham. Na maior parte dos casos, é a pobreza e a necessidade de complementar a renda familiar e a falta de opções para educação e cuidado dos filhos que leva as famílias a introduzirem seus filhos precocemente no trabalho. Mas, existindo ou não essas condições reais, observamos que o fato de uma criança trabalhar nem sequer é questionado, pois está profundamente enraizada em nossa cultura, a crença *que é melhor a criança trabalhar do que ficar à solta, à toa, distante da vigilância dos adultos*” ...(..) *acredita-se também “que quanto mais cedo um indivíduo começa a trabalhar, mais se torna responsável e apto para o trabalho”* pág.3⁴

Segundo a autora, essa crença é falsa. Através do estudo de resultados de pesquisas realizadas no Brasil, chega-se à conclusão de que às crianças e aos adolescentes são destinadas as piores posições. As condições de trabalho são ruins, há um baixo nível de satisfação com as tarefas executadas, baixa remuneração e longas jornadas de trabalho, sem exigência de qualificação profissional.

Tais condições, no entanto, não diminuem a crença no poder formador do trabalho, pois patrões e famílias dos jovens trabalhadores defendem a tese de que *“é melhor a criança estar trabalhando do que nas ruas”*⁵.

⁴ Grifo da autora

⁵ idem

Até bem pouco tempo a criança era considerada “o adulto em miniatura”.

Freud e Piaget, sob a ótica da psicanálise e da educação, muito contribuíram para o atual entendimento de que a infância e a adolescência constituem fases da vida caracterizadas pelo desenvolvimento físico, psicológico e cognitivo da pessoa.

Assim, o trabalho na infância/adolescência tem valores, significado e conseqüências diferentes do que os estabelecidos em relação ao trabalhador adulto, já plenamente desenvolvido tanto no aspecto físico quanto psicológico.

A infância e a adolescência são caracterizadas pela necessidade do lúdico, da satisfação dos desejos e do equilíbrio entre responsabilidade e afeto. É no ambiente familiar e comunitário, especialmente no escolar, que estes se encontram presentes. Ao mesmo tempo em que é exigido o cumprimento de obrigações, há o oferecimento do amor e carinho necessários à formação de um ser em desenvolvimento. O desequilíbrio entre “cobrança” e afeto prejudica o desenvolvimento psíquico e social das crianças e adolescentes.

No ambiente de trabalho há uma constante renúncia aos desejos e anseios individuais, e a criança, por características dessa fase da vida, não está em condições de lidar com essa questão. Aquilo que para o adulto é simples questão de responsabilidade consciente e necessária, para crianças constitui verdadeira agressão ao desenvolvimento, que poderá comprometer definitivamente a formação de um indivíduo saudável e produtivo.

A criança tem necessidade de brincar e brincando estabelecer seu contato com o mundo exterior, exercendo, através do lúdico, a prática de seu cotidiano.

O trabalho, remunerado ou não, exige responsabilidade e dedicação incompatíveis com o desenvolvimento de crianças e adolescentes mais jovens. Não existe, no mundo do

trabalho, equilíbrio entre obrigações e afetividade ou respeito à condição de pessoas em desenvolvimento. Deles é exigida a responsabilidade dos adultos e a docilidade e subserviência das crianças.

O contraditório advindo dessa situação é óbvio. Em algum momento, dependendo das oportunidades que o meio lhe oferecer, o indivíduo buscará algo que lhe traga alívio e compensação às tensões e desejos reprimidos, podendo ser o álcool, as drogas (lícitas ou ilícitas), pequenas ações anti-sociais de maior ou menor gravidade, onde possa atuar segundo sua própria vontade e determinação. E o alvo dessa atitude de desafio poderá ser família, a escola ou a comunidade onde vivem.

É comum que crianças que trabalham não consigam bom desempenho escolar. Normalmente provenientes de famílias de baixo poder sócio-econômico, com deficiências de moradia e alimentação, e ainda submetidas a jornadas de trabalho, não têm condições de lograr sucesso na aprendizagem, com sucessivas reprovações até a completa evasão dos bancos escolares inconscientemente motivados pelos próprios pais que, vítimas de constantes reclamações dos professores, concluem que “meu filho não tem cabeça para o estudo, tem mesmo que trabalhar”, conforme declaração de vários pais entrevistados por ocasião da pesquisa. Nesse momento se concretiza a definitiva exclusão desses adolescentes às chances de um futuro promissor.

Muitos dos adolescentes entrevistados declararam que as primeiras infrações cometidas foram dirigidas à escola que freqüentavam ou haviam freqüentado, à colegas ou ex-colegas. Talvez uma manifestação de rejeição aqueles que os rejeitaram e excluíram.

1.5.2 A ADOLESCÊNCIA E O ATO INFRACIONAL

O ato infracional não pode ser entendido exclusivamente como resultado de uma ação individual,

de uma patologia ou problema do adolescente. A intensidade e a forma como a criminalidade se expressa depende do modo como a sociedade está estruturada e, inclusive, do modo como se estrutura para controlar ou reprimir as infrações. Quanto mais ela se organiza de forma violenta e repressiva, mais provável será a produção de respostas sociais e individuais de caráter violento. Quanto mais se criam espaços de diálogo para a resolução dos conflitos, menos chances haverá de eclosão de situações violentas. (CBMM/ ABRINQ, s.d: 145)

A adolescência, no decurso do desenvolvimento humano, representa um momento de passagem da infância para a idade adulta no qual o jovem vive não apenas um processo de mudanças biológicas, psicológicas, sociais e culturais, mas também uma condição de relatividade de direitos e deveres, de responsabilidades e de independência, sem que estes estejam “explicitamente definidos nem institucionalizados, imprimindo-se à condição juvenil uma imensa ambigüidade”.

Para o adolescente, a família é espaço de pertencimento, mas ao mesmo tempo, é espaço de oposição. Na construção de sua identidade, o adolescente busca sua independência passando a desenvolver interesses fora do âmbito familiar, procurando escapar do controle de seus responsáveis, afinando-se com outros jovens que desenvolvem propostas de vida alternativas e os influenciam na tomada de atitudes de contestação e de questionamentos da ordem vigente.

Assim, o desenvolvimento da identidade do jovem vai se construindo através dos vínculos que vão se estabelecendo com pessoas significativas. Também os meios de comunicação criam referências de identidade para os jovens que, de certas forma, vão se expressar em suas atitudes e no seu visual, havendo uma multiplicidade de identificações: o adolescente se apresenta como uma combinação instável de aparências e identidades, que convivem como expressões de sua personalidade em formação, inclusive na sua dimensão

corporal.

Na busca de sua identidade, o adolescente tem comportamentos que seriam estranhos para outras fases do desenvolvimento humano, tanto nas atitudes quanto nas condutas, mas que têm um sentido nessa fase da vida. Nesse sentido é que Isa Maria Guará (1997), quando reflete sobre a referência a “jovens em conflito com a lei” ressalta que esta qualificação pode ajustar-se ao estrato juvenil mais amplo, se for considerado que, de certo modo, todo jovem está em conflito com as normas, seja através de palavras, condutas irreverentes frente às regras sociais estabelecidas, atos de incivildade nos gestos e palavras e até mesmo de pequenas infrações às leis correntes, compondo o chamado comportamento rebelde dos jovens.

Por outro lado, é importante ressaltar que a transgressão não é um privilégio dessa faixa etária. No modo de se relacionar de nossa sociedade a evidência da transgressão adulta é cotidiana, assim como a banalização da importância no seu enfrentamento.

A identidade do jovem que pratica infrações vai sendo construída no processo de seu desenvolvimento como adolescente até que chega um momento em que alguns dilemas já não se colocam mais.

“São sobretudo jovens e, assim como qualquer outro jovem, querem viver as mesmas emoções, e usufruir os bens produzidos pela sociedade de consumo. Querem construir um futuro, sem abrir mão do presente e assumem todos os riscos nesse mister. Porém, as sensações radicais que outros jovens podem realizar por meio de atividade simbólicas, são assumidas por estes no jogo violento da vida cotidiana no qual os riscos e medos são reais e se introduzem como estratégia de vida (Guará, 2000: 226)

Pode-se compreender o quanto é difícil para o adolescente sair das malhas em que se enredou, considerando-se

que muito da construção de sua identidade se faz a partir do olhar do outro e que, na adolescência, o “outro” mais próximo é a turma.

A ação desses adolescentes não pode ser analisada sem levar em conta a cultura dominante no sistema social mais amplo. É sobretudo uma parte dessa cultura que às vezes explode em expressões mais extremadas que são o reflexo das condições impostas para a sobrevivência de determinados segmentos sociais. Isto significa que os desafios são colocados de maneira diversa nas diferentes culturas, tomando forma e conteúdo específicos nas diversas conjunturas sociais e econômicas e face a cada segmento de classe social. Concorre para isso, conforme assinala Abramo (1994:11), o padrão veiculado pela mídia que impõe não apenas um modelo estético e sinalizador de um status social almejado, mas também um modelo de cidadania: quem não o ostenta é imediatamente jogado para o campo dos desqualificados para o convívio social, sob a suspeita de marginalidade e delinquência.

Esse padrão e esses modelos redundam em um prejuízo marcante para os adolescentes de família de baixa renda (ou aqueles que não têm família) que não encontram na sociedade oportunidades efetivas de desenvolvimento integral, nem o apoio necessário ao seu processo vital, não só no sentido de sua sobrevivência, mas de sua existência como pessoa com direitos a cidadania. São jovens para os quais os direitos de cidadania são afirmados mas na prática são negados.

A compreensão da infração juvenil pressupõe a compreensão de que o desenvolvimento do adolescente que infracionou não ocorre isolado, mas integrado: ele vivencia ativamente as ações sociais, políticas e econômicas de sua conjuntura social, notadamente aqueles aspectos mais relacionados ao seu segmento de classe.

A difícil acomodação às expectativas da sociedade, que exigem submissão à autoridade adulta e respeito pelas instituições, pelos status que já foram estabelecidos, o enfren-

tamento de um alto grau de competição e de regulamentação dos seus impulsos naturais , muitas vezes, quando essa autoridade e esses limites transmudam em autoritarismo, fazem com que o adolescente parta para atos de autoritarismo tão intensos quanto aqueles que lhes são impostos.

CAPÍTULO 2 METODOLOGIA

A coleta de dados quantitativos, realizada por meio de entrevistas semi-estruturadas, busca colher informações sobre as condições de vida de adolescentes envolvidos em atos infracionais, assim como de suas famílias.

O universo pesquisado, para efeito de significância de amostra foi de 100% dos adolescentes em regime de internação e semiliberdade, 50% em regime de liberdade assistida e 30% dos familiares dos adolescentes pesquisados. Foram entrevistados 145 adolescentes cumprindo medida sócio-educativa de internação, 44 cumprindo medida sócio-educativa de semiliberdade e 03 cumprindo medida sócio-educativa de liberdade assistida. Destes, 22 adolescentes são do sexo feminino e 170 são do sexo masculino. Não foram entrevistados 11 adolescentes, sendo 07 em regime de liberdade assistida e 04 em internação; os motivos foram ausência no momento da entrevista por atividade externa e/ou recusa de resposta. Em relação aos familiares e/ou responsáveis, foram entrevistadas 78 pessoas, sendo 68 mães ou pais dos adolescentes e 10 parentes/ou responsáveis. No total, 270 pessoas foram entrevistadas.

Esse tipo de levantamento de dados é uma tarefa delicada a ser implementada, por estar sujeito a situações inesperadas. A tarefa mais difícil do processo investigativo foi o acesso às famílias que deveriam ser entrevistadas e aos adolescentes em medida de liberdade assistida, por falta de endereços corretos, dificuldade de contato telefônico, mudança e fuga e/ou negativa de participação na entrevista.

O acesso a todos os entrevistados foi feito de duas

formas: I. através de contato telefônico com familiares ou contato pessoal nas Unidades para posterior entrevista na residência; II. realizando entrevistas nas Unidades. Os dados foram coletados nas Unidades Educacionais de Internação e no PROAM em Campo Grande e nas Unidades de Internação de Corumbá, Dourados, Três Lagoas e Ponta Porã, mesmo em relação aos adolescentes cumprindo medida de semiliberdade, pois no interior do Estado, os adolescentes permanecem dormindo nas Unidades de Internação.

Não houve situações inesperadas durante as entrevistas.

A cada etapa de entrevistas com familiares, as pesquisadoras se reuniram para levantar os aspectos mais significativos em relação à família e ao adolescente, como forma a ter uma visão mais global do universo sócio-cultural onde a pesquisa estava sendo realizada.

Os dados coletados no trabalho de campo são apresentados no presente documento, assim como as propostas de políticas públicas para tratar do tópico.

CAPÍTULO 3 PERFIL DO ADOLESCENTE

3.1 DADOS SOBRE OS ADOLESCENTES AUTORES DE ATOS INFRACIONAIS

Os aspectos investigados nesses adolescentes relacionam-se às suas condições pessoais, familiares e sociais nas diversas dimensões, tendo sido dado ênfase à questão do trabalho. É importante destacar que embora exista uma rotatividade considerável de adolescentes cumprindo medidas sócio-educativas nas Unidades, a experiência prática e estudos anteriores permitem considerar que o perfil demonstrado na presente pesquisa apresenta pouca variação nos aspectos gerais.

DADOS GERAIS DO ADOLESCENTE

IDENTIFICAÇÃO

IDADE									
ESPECIFICAÇÃO	13	14	15	16	17	18	19	20	21
QUANTIDADE	2	9	20	40	53	34	18	10	6
(%)	1	5	10	21	28	18	9	5	3

SEXO		
ESPECIFICAÇÃO	Masculino	Feminino
QUANTIDADE	170	22
(%)	89	11

COR				
ESPECIFICAÇÃO	Branca	Negra	Parda	Vermelha
QUANTIDADE	100	22	69	1
(%)	52	11	36	1

RESIDÊNCIA								
ESPECIFICAÇÃO	Pai e mãe	Pai	Mãe	Padrasto e/ou madrasta com um dos pais	Irmãos	Parentes	Só	Outros
QUANTIDADE	37	10	49	20	3	6	3	64
(%)	20	5.2	26	1	1.6	3	1.6	41.6

COMPOSIÇÃO FAMILIAR

ESPECIFICAÇÃO	Pai e/ ou mãe	Pai, mãe e irmãos	Irmãos	Parentes	Madrasta e/ou padrasto com um dos pais	Pai e/ou mãe e irmãos	Outros
QUANTIDADE	10	80	2	6	11	55	28
(%)	5.2	41.7	1	3.1	5.8	28.6	14.6

PROCEDÊNCIA

ESPECIFICAÇÃO	Zona Rural	Zona Urbana
QUANTIDADE	13	182
(%)	7%	93%

A população de adolescentes infratores é em sua maioria de cor branca, do sexo masculino, na faixa etária de 17 anos de idade. São jovens de origem urbana, que moram com a mãe e provém de famílias compostas pelas figuras parentais e irmãos.

ESCOLARIDADE

ESTUDOU?		
ESPECIFICAÇÃO	Sim	Não
QUANTIDADE	188	4
(%)	98	2

SÉRIE QUE FREQUENTA								
Ensino Fundamental								
ESPECIFICAÇÃO	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a	7 ^a	8 ^a
QUANTIDADE	16	10	21	20	51	56	13	8
(%)	8	5	11	10	26	29	7	4
Ensino Médio								
ESPECIFICAÇÃO	1 ^a		2 ^a			3 ^a		
QUANTIDADE	2		1			1		
(%)	1		0.5			0.5		

APROVEITAMENTO ESCOLAR

REPROVOU?		
ESPECIFICAÇÃO	Sim	Não
QUANTIDADE	151	37
(%)	80	20

QUAL SÉRIE?								
Ensino Fundamental								
ESPECIFICAÇÃO	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a	7 ^a	8 ^a
QUANTIDADE	27	37	41	30	53	17	9	2
(%)	13	17	19	14	25	8	4	1

A maioria dos adolescentes estudou. Nas Unidades Educacionais de Internação, conforme o ECA preconiza, os adolescentes têm vida escolar e a maioria frequenta a 6^a série do ensino fundamental. O índice de reprovação é alto, especialmente na 5^a série, embora outras séries tenham sido contempladas com reprovação. Apesar disso, a maioria considera que seu rendimento escolar foi ou é bom.

TRABALHO

TRABALHA?		
ESPECIFICAÇÃO	Sim	Não
QUANTIDADE	80	112
(%)	42	58

TRABALHOU?		
ESPECIFICAÇÃO	Sim	Não
QUANTIDADE	189	3
(%)	982	

IDADE EM QUE COMEÇOU A TRABALHAR								
ESPECIFICAÇÃO	5 anos	6 anos	7 anos	8 anos	9 anos	10 anos	11 anos	12 anos
QUANTIDADE	1	0	6	11	8	23	19	34
(%)	1	0	3	6	4	12	10	18
ESPECIFICAÇÃO	13 anos	14 anos	15 anos	16 anos	17 anos	18 anos		
QUANTIDADE	25	35	10	15	1	1		
(%)	13	19	5	8	1	1		

MOTIVO DE TER COMEÇADO A TRABALHAR				
ESPECIFICAÇÃO	Ajuda à família	Adquirir bens	Desejo de trabalhar	Imposição / incentivo parental
QUANTIDADE	73	56	19	15
(%)	39	30	10	8
ESPECIFICAÇÃO	Adquirir drogas	Abandono do lar	Aprendizado e interesse de profissão	Para não roubar
QUANTIDADE	3	1	2	1
(%)	2	1	2	1
ESPECIFICAÇÃO	Parou de estudar	Independência	Ócio – Por falta de opção para lazer	Para mudar de vida
QUANTIDADE	1	8	6	4
(%)	1	4	3	2

SIGNIFICADO DO DINHEIRO NA ÉPOCA			
ESPECIFICAÇÃO	Ajuda à família	Compra de objetos	Forma de independência
QUANTIDADE	73	91	15
(%)	41	51	8
ESPECIFICAÇÃO	Para curtir	Para adquirir drogas	Para adquirir bens
QUANTIDADE	2	5	3
(%)	1	2.6	1.56

Os adolescentes internados nas UNEI's não trabalham, diferentemente dos que cumprem medidas de semiliberdade e liberdade assistida. A maioria do universo pesquisado trabalhou quando criança, iniciando por volta dos 12 a 14 anos; a razão apontada foi aquisição de bens de consumo, seguida de ajuda à família. A opinião positiva de que o trabalho prepara a pessoa para a vida é compartilhada pela maioria; o trabalho infantil é visto como ruim porque trabalhando a criança deixa de estudar, embora tenham declarado que afasta das más

companhias. Segundo a maioria, seus pais/responsáveis são a favor do trabalho infantil, tendo trabalhado quando crianças. Seus pais/responsáveis gostam de seu trabalho atual assim como do adolescente que trabalha.

SIGNIFICADO DO DINHEIRO ATUALMENTE				
ESPECIFICAÇÃO	Ajuda à família	Compra de objetos	Forma de independência	
QUANTIDADE	85	68	28	
(%)	47	38	15	
ESPECIFICAÇÃO	Nada	Tudo	Fazer poupança	Suprir necessidades
QUANTIDADE	2	1	2	1
(%)	1	0.5	1	0.5

OPINIÃO SOBRE TRABALHO			
ESPECIFICAÇÃO	É bom, porque trabalhando a pessoa não faz coisas erradas	É bom, porque trabalhando a pessoa se torna melhor	É bom, porque o trabalho prepara a pessoa para a vida
QUANTIDADE	42	20	60
(%)	23	11	34
ESPECIFICAÇÃO	É ruim, porque a pessoa não tem tempo para nada	É ruim porque não traz retorno financeiro	É ruim porque a pessoa é mandada pelos outros
QUANTIDADE	10	13	34
(%)	6	7	19

PERCEPÇÃO DOS PAIS SOBRE SEU PRÓPRIO TRABALHO				
ESPECIFICAÇÃO	Bom	Ruim	Neutro	Não sabe
QUANTIDADE	133	20	6	33
(%)	69	10	3	17

OPINIÃO DOS PAIS SOBRE TRABALHO INFANTIL			
ESPECIFICAÇÃO	A favor	Contra	Não sabe
QUANTIDADE	79	74	39
(%)	41	39	20

PERCEPÇÃO DOS PAIS SOBRE O TRABALHO DO ADOLESCENTE				
ESPECIFICAÇÃO	A favor	Contra	Neutro	Não sabe
QUANTIDADE	136	20	4	32
(%)	71	10	2	17

OS PAIS TRABALHARAM QUANDO CRIANÇAS?			
ESPECIFICAÇÃO	Sim	Não	Não sabe
QUANTIDADE	141	10	41
(%)	73	5	21

PERCEPÇÃO DO ADOLESCENTE SOBRE SEU PRÓPRIO TRABALHO				
ESPECIFICAÇÃO	Bom	Ruim	Neutro	Não sabe
QUANTIDADE	148	30	8	6
(%)	77	16	4	3

OPINIÃO SOBRE TRABALHO INFANTIL			
ESPECIFICAÇÃO	É bom, porque a criança pode ajudar a família	É bom, porque a criança pode comprar o que quer	É bom, porque a criança fica longe de más companhias
QUANTIDADE	10	8	15
(%)	5	4	8
ESPECIFICAÇÃO	É bom, porque dá experiência e prepara para a vida	É bom, porque a criança não faz coisas erradas	É ruim porque a criança se cansa muito
QUANTIDADE	12	9	16
(%)	6	5	8
ESPECIFICAÇÃO	É ruim porque a criança ganha pouco	É ruim porque a criança deixa de estudar	É ruim porque falta tempo para brincar
QUANTIDADE	14	36	23
(%)	7	19	12
ESPECIFICAÇÃO	É ruim porque os pais se acostumam a por a criança para trabalhar	É ruim porque os patrões exploram a criança	
QUANTIDADE	17	32	
(%)	9	17	

ATO INFRACIONAL

TIPO DE INFRAÇÃO					
ESPECIFICAÇÃO	Trafico de drogas	Porte ilegal de arma	Tentativa de homicídio	Homicídio	Furto
QUANTIDADE	24	8	17	36	22
(%)	13	4	9	19	11
ESPECIFICAÇÃO	Mandado de busca e apreensão	Roubo (assalto com arma)	Estupro	Uso de drogas	Sequestro
QUANTIDADE	1	60	7	1	1
(%)	1	31	4	1	1
ESPECIFICAÇÃO	Estelionato	Latrocínio	Ameaça	Lesão corporal	Vandalismo
QUANTIDADE	3	8	1	2	1
(%)	2	4	1	1	1

O ato infracional mais cometido foi o roubo/assalto, seguido de homicídio. A equipe de pesquisa entrevistou psicólogos e assistentes sociais das Unidades e constatou que embora essas infrações tenham sido a causa maior de encaminhamento para as Unidades, o uso e tráfico de drogas encontram-se subjacentes aos outros atos infracionais, na maioria dos casos.

A idade média de autoria de ato infracional situa-se entre os 15-16 anos de idade; os motivos alegados pela maioria dos adolescentes foram más companhias, seguido de consumo e o tráfico de drogas. A porcentagem de adolescentes que trabalhava por ocasião da autoria do ato infracional situa-se perto da porcentagem dos que não trabalhavam, sugerindo que essa variável não seja significativa em termos determinantes para sustentação do mito preventivo do trabalho.

IDADE QUE TINHA QUANDO COMETEU A PRIMEIRA INFRAÇÃO					
ESPECIFICAÇÃO	Menos de 12	12 anos	13 anos	14 anos	
QUANTIDADE	13	14	18	28	
(%)	7	7	9	15	
ESPECIFICAÇÃO	15 anos	16 anos	17 anos	18 anos	Não sabe
QUANTIDADE	40	43	32	1	2
(%)	21	22	17	1	1

NÚMERO DE INFRAÇÕES COMETIDAS								
ESPECIFICAÇÃO	01	02	03	04	05	06	Várias	Não sabe
QUANTIDADE	65	32	17	4	8	1	62	3
(%)	34	17	9	2	4	1	32	2

TRABALHAVA QUANDO COMETEU A INFRAÇÃO?		
ESPECIFICAÇÃO	Sim	Não
QUANTIDADE	93	99
(%)	48	52

MOTIVO PARA AUTORIA DA INFRAÇÃO				
ESPECIFICAÇÃO	Más companhias	Não estar estudando	Não estar trabalhando	Dinheiro fácil
QUANTIDADE	46		14	33
(%)	77		8	25
ESPECIFICAÇÃO	Revolta	Ajuda à família e outras pessoas	"Bobeira"	Ambição
QUANTIDADE	5	4	6	2
(%)	2.6	2.8	3.1	1
ESPECIFICAÇÃO	Bebida	Vingança/briga/ameaça	Ócio	Legítima defesa
QUANTIDADE	7	14	3	9
(%)	3.6	7.2	1.5	4.6
ESPECIFICAÇÃO	Problemas familiares	Drogas	Acidente	Desemprego
QUANTIDADE	4	21	1	3
(%)	2	11	0.1	1.5
ESPECIFICAÇÃO	Crença na impunidade	Viver na rua	Não cometeu a infração	Não quer falar sobre o assunto
QUANTIDADE	1	1	6	5
(%)	0.1	0.1	3.1	2.6
ESPECIFICAÇÃO	Não sabe		Curtição	
QUANTIDADE	3		4	
(%)	1.5		2	

CAPÍTULO 4 PERFIL DA FAMÍLIA

4.1 DADOS SOBRE AS FAMÍLIAS DOS ADOLESCENTES.

Os aspectos investigados relacionam-se às condições pessoais e sociais da família, tendo sido dado ênfase à questão do trabalho. O interesse principal da entrevista familiar foi o de conhecer a representação social do trabalho e sua dimensão, como forma a compreender o mito preventivo do trabalho.

ESCOLARIDADE

ESTUDOU?		
ESPECIFICAÇÃO	Sim	Não
QUANTIDADE	67	11
(%)	86	14

Ensino Médio			
ESPECIFICAÇÃO	1 ^a	2 ^a	3 ^a
QUANTIDADE	3	2	4
(%)	1.5	1.0	2
Ensino Superior			
ESPECIFICAÇÃO	Completo	Incompleto	
QUANTIDADE	1	1	
(%)	0.5	0.5	

TRABALHO

TRABALHO QUANDO ERA CRIANÇA?		
ESPECIFICAÇÃO	Sim	Não
QUANTIDADE	73	5
(%)	94	6

IDADE EM QUE COMEÇOU A TRABALHAR								
ESPECIFICAÇÃO	5 anos	6 anos	7 anos	8 anos	9 anos	10 anos	11 anos	12 anos
QUANTIDADE	0	2	11	10	11	9	5	10
(%)	0	3	15	14	15	12	7	14
ESPECIFICAÇÃO	13 anos	14 anos	15 anos	16 anos	17 anos	18 anos		
QUANTIDADE	2	5	3	3	2	0		
(%)	3	7	4	4	3	0		

MOTIVO DE TER COMEÇADO A TRABALHAR					
ESPECIFICAÇÃO	Para ajudar a família	Independência	Aquisição de bens	Aprender uma profissão	Imposição parental
QUANTIDADE	36	5	5	9	18
(%)	49	7	7	12	25

OPINIÃO DOS PAIS SOBRE TRABALHO				
ESPECIFICAÇÃO	A favor	Contra	Neutro	Não sabe
QUANTIDADE	39	9	9	21
(%)	50	12	12	27

OPINIÃO SOBRE TRABALHO INFANTIL			
ESPECIFICAÇÃO	É bom, porque a criança pode ajudar a família	É bom, porque a criança pode comprar o que quer	É bom, porque a criança fica longe de más companhias
QUANTIDADE	1	2	10
(%)	1	3	13
ESPECIFICAÇÃO	É bom, porque dá experiência e prepara para a vida	É bom, porque a criança não faz coisas erradas	‘Ruim porque a criança se cansa muito
QUANTIDADE	9	5	7
(%)	12	6	9
ESPECIFICAÇÃO	É ruim porque a criança ganha pouco	É ruim porque a criança deixa de estudar	É ruim porque falta tempo para brincar
QUANTIDADE	2	19	6
(%)	3	24	8
ESPECIFICAÇÃO	É ruim porque os pais se acostumam a por a criança para trabalhar	É ruim porque os patrões exploram a criança	
QUANTIDADE	4	13	
(%)	5	17	

Os dados levantados nas famílias indicam que a maioria pertence à parcela mais pobre da população; a maioria estudou e há familiares que ainda estudam, embora o nível médio de escolaridade seja a 4ª série do ensino fundamental. Tais dados podem ser compreendidos ao se estabelecer um comparativo com a idade inicial de trabalho, que é de 7 a 9 anos, principalmente na zona rural, seja porque seus pais nela viviam, seja para ajudá-los no sustento familiar. Repetindo a opinião de seus próprios pais, a maioria é a favor do trabalho infantil, porque acreditam que ele prepara a pessoa para a vida, embora considere como aspecto negativo o fato da criança ficar impedida de estudar.

OPINIÃO SOBRE TRABALHO			
ESPECIFICAÇÃO	É bom, porque trabalhando a pessoa não faz coisas erradas	É bom, porque trabalhando a pessoa se torna melhor	É bom, porque o trabalho prepara a pessoa para a vida
QUANTIDADE			
(%)			
ESPECIFICAÇÃO	É ruim, porque a pessoa não tem tempo para nada	É ruim porque não traz retorno financeiro	Ruim porque a pessoa é mandada pelos outros
QUANTIDADE			
(%)			

CONCLUSÕES

O estudo realizado junto aos adolescentes infratores teve como idéia norteadora de suas ações a realidade social desse segmento e seus familiares, pois o trabalho reveste-se de uma identidade social legítima para o jovem e sua família. Foram buscadas a natureza e a dimensão do trabalho infanto-juvenil, assim como sua representação social para que, de posse desse conhecimento, sejam propostas políticas públicas efetivas de combate ao trabalho infantil. Ao mesmo tempo, buscou-se conhecer a realidade do Estado em relação ao adolescente infrator, levantando os principais determinantes de autoria de atos infracionais, também com o objetivo de propor políticas públicas de prevenção.

O perfil do adolescente infrator é o de um jovem branco, com 17 anos de idade, que morava com a mãe e os irmãos, na periferia de sua cidade. Estudou até a 6ª série incompleta, tendo sido reprovado pelo menos uma vez, embora considere seu rendimento escolar bom. Começou a trabalhar entre os 12 e 14 anos para ajudar sua família e comprar objetos de seu interesse. Considera o trabalho bom pelo fato de preparar a pessoa para a vida e porque traz dinheiro, embora acredite que o trabalho de crianças seja ruim por impedir que a criança estude, mas que a protege de más companhias. Seus pais são a favor do trabalho infantil e trabalharam quando eram crianças. Cometeu seu primeiro ato infracional (roubo) entre os 15 e 16 anos de idade, influenciado por más companhias e pelo uso ou tráfico de drogas, não estando trabalhando quando cometeu a infração.

Sua família é pobre, apresentando nível de escolaridade baixo; a mãe é a provedora da casa e trabalha desde os 7 anos de idade, tendo começado a trabalhar para ajudar os seus pais, que também eram pobres. A família acredita que o trabalho é bom porque prepara a pessoa para a vida, e que o trabalho infantil, embora impeça a criança de estudar, deve ser incentivado.

- Diante dessas constatações, o que se observa é que o meio social do adolescente autor de ato infracional é deficitário nos aspectos social, financeiro, educacional e cultural.

- O adolescente é um jovem destemido, em busca de sua identidade, fazendo descobertas. Ser igual aos outros é o lema da adolescência e nesse sentido, tanto a mídia como a influência da “turma” parece contribuir para o desejo de consumo e de transgressão, tão comum nessa faixa etária. Uso de drogas, pequenos furtos, atos de vandalismo, entre outras, são ações freqüentes nessa fase.

- As condições de moradia deficitária, a falta de escolaridade, o não acesso aos serviços públicos básicos permeiam a questão do ato infracional e devem ser tratadas como prioridade, mas, embora importantes, não parecem ser por si só determinantes para a autoria de ato infracional. Se assim fosse, todos os jovens provenientes de famílias de baixo poder aquisitivo, com nível de escolaridade abaixo da média seriam infratores.

- Algumas suposições podem ser colocadas a respeito do assunto, a partir deste trabalho: 1. as respostas às perguntas que envolviam conhecimento a respeito da opinião dos pais/responsáveis mostraram uma evidente falta de comunicação familiar, seja em assuntos corriqueiros, seja em assuntos voltados para valores e normas culturais. 2. o mito preventivo do trabalho ainda permeia a subjetividade familiar, fazendo com que pais e adolescentes acreditem que o trabalho impeça de andar em “más companhias”, razão apontada como principal para a autoria de ato infracional. É interessante notar que os adolescentes têm dificuldade em fazer uma leitura de seus atos, pois são as condições sociais, econômicas, subjetivas e familiares que o levam à autoria de ato infracional e não simplesmente as companhias. 3. as famílias dos adolescentes pesquisados, embora citadas como compostas de pai, mãe e irmãos, apresentam variações significativas em termos de seus membros. Pais separados, figuras de padrasto e ma-

drasta são comuns e levam ao questionamento de referencial familiar e todas as implicações psicológicas que disso advém, como a autoridade e a identificação. 4. pela própria condição cultural, a comunicação é deficitária, havendo dificuldade por parte da família em cumprir seu papel de agente socializador, através da transmissão de valores morais. Esse parece ser um fator que embora relevante, é muitas vezes desconsiderado no trabalho com adolescentes infratores.

As conclusões do presente projeto recomendam, fundamentalmente, uma perspectiva global, essencial na designação de políticas públicas voltadas para o combate ao trabalho infanto-juvenil e à prevenção de autoria de atos infracionais.

O enfoque das políticas deve ser na família e o caráter, preventivo.

Os principais pontos sugeridos são:

1. adoção de políticas transversais, que integrem ações na área das políticas públicas, expansão das redes comunitárias e fortalecimento das relações entre as instituições, sejam elas acadêmicas, comunitárias, comerciais ou públicas;

2. definição de intervenção precisa, com base na qual os programas integrados devem ser formulados. Estes programas devem levar em consideração as condições sociais, que alimentam o trabalho infanto-juvenil e o ato infracional, as subjetividades e particularidades da classe social mais atingida pelos dos fenômenos;

3. geração de renda e emprego para as famílias das crianças/adolescentes, com atenção especial para as famílias sob risco social;

4. criação e ampliação de instrumentos para proteção social relacionados à educação, assim como apoio financeiro para as famílias e estruturas educacionais;

5. implementação de instrumentos de acesso à aprendizagem profissional a maiores de 14 anos, com exten-

são às unidades executoras de medidas sócio-educativas;

6. adoção de período integral nas escolas estaduais, com adequação curricular;

7. realização de ações integradas em espaços populares: educacionais, culturais, esportivas e de lazer;

8. priorização de ações governamentais voltadas ao saneamento básico e urbanização dos bairros periféricos.

BIBLIOGRAFIA

Capacitação em Medidas Sócio-Educativas/2002: um novo olhar no atendimento. Cartilha. SUCI/CMSE/SASCT/MS 2002.

Cartilha do Empregado Adolescente – M. do Trabalho. Delegacia Regional do Trabalho – DRT/RS.

Combate ao Trabalho Infantil – GECTIPA – Delegacia Regional do Trabalho – DRT/MS Núcleo de Segurança e Saúde no Trabalho.

Constituição Federal – 1988.

Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei 8069/90

FERREIRA, Aurélio B. de Holanda. Dicionário Aurélio Escolar de Língua Portuguesa.

HELLBORN, Maria Luiza. Dimensões culturais do trabalho infantil feminino. Organização Internacional do Trabalho – Brasil; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA Diretoria de Estudos Sociais. – Seminário Estratégias para combater o trabalho infantil no serviço doméstico. Brasília, 2000.

LAKATOS, Eva M. & MARCONI, Marina de A. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Atlas, 1985.

LIMA, Consuelo G. C. de. Trabalho precoce, saúde e desenvolvimento. Delegacia Regional do Trabalho/ Subdelegacia do Trabalho em Ribeirão Preto/SP – Texto não publicado.

Medidas Sócio-Educativas: Construindo Cidadania – Cartilha SUCI/CMSE/SASCT/MS, 2001.

Medidas Sócio-Educativas em Meio Aberto: Participação Cidadã – Cartilha. SUCI/CMSE/SASCT/MS 2001.

Medidas Sócio-Educativas de Internação e Semiliberdade: contextualização e proposta. NCA/PUC:SP.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. A força da lei. Caderno nº 2. Brasília, 1995.

----- Conselho dos Direitos, Conselhos Tutelares e abolição do trabalho infantil. Caderno nº 3. Brasília, 1995

O trabalho doméstico infanto-juvenil em Campo Grande-MS – Relatório de pesquisa. GECTIPA/MS. Campo Grande, 2001.

SILVA, Jailson de Souza e & URANI, André. Crianças no narcotráfico: um diagnóstico rápido. Organização Internacional do Trabalho; Ministério do Trabalho e Emprego- Oficina Internacional del Trabajo. Brasília - OIT, 2002.

Trabalho precoce: saúde em risco. 4ª reimp. Ministério do Trabalho e Emprego, SIT. Brasília, 2001

SUMÁRIO

Equipe de Pesquisa.....	218
Apresentação.....	219
Resumo Executivo.....	222
Capítulo 1 – Contexto.....	226
1.1 O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA.....	226
1.2 As Unidades Educacionais de Internação – UNEI.....	228
1.3 O Programa de Atendimento a Adolescentes em Medidas Sócio-Educativas – PROAM.....	229
1.4 Universo pesquisado.....	229
1.5 Teorias de base.....	229
1.5.1. O trabalho infantil.....	229
1.5.2 A adolescência e o ato infracional.....	233
Capítulo 2 – Metodologia.....	236
Capítulo 3 – Perfil do adolescente.....	237
Capítulo 4 – Perfil da família do adolescente.....	250
Conclusões.....	254

ANEXOS

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO/ MS
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL,
CIDADANIA E TRABALHO/ MS
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DE DEFESA
DA CIDADANIA

TRABALHO INFANTO-JUVENIL MITOS E REALIDADE

FORMULÁRIO

BLOCO 1 - CONTROLE

Formulário nº _____ Entrevistador(a) _____

Entrevistado _____

Unidade _____ Município _____

Conferido por: _____ Data: _____

BLOCO 2 - DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Sexo: () feminino () masculino

Cor: () branca () parda () negra

Idade: _____ anos

Naturalidade: _____

Residia com: () pai e mãe () com a mãe () com o pai
() nenhum deles () outros. Especificar: _____

Composição familiar:

pai, mãe e irmãos mãe e irmãos pai e irmãos
 parentes não tem

Procedência: zona rural zona urbana

BLOCO 3 - ESCOLARIDADE

Você estudou?

sim não

Qual a série que freqüenta?

ensino fundamental:

1^a 2^a 3^a 4^a 5^a 6^a 7^a 8^a

ensino médio: 1^a 2^a 3^a

Qual o período que estuda?

matutino vespertino

Já reprovou alguma vez?

não sim Qual (is) série (s)/ grau? _____

Como você avalia seu rendimento escolar?

ruim regular bom excelente

BLOCO 4 - TRABALHO

Você trabalha?

() não sim () Que tipo de trabalho? _____

Onde trabalha? _____

Número de horas que trabalha por dia: _____

Freqüência no trabalho:

() todos os dias, com folga no domingo;

() todos os dias, sem folga no domingo

() todos os dias, com folga aos sábados e domingos;

() três vezes por semana

() duas vezes por semana

() uma vez por semana

() outro. Qual? _____

Você é remunerado pelo seu trabalho?

() não () sim Quanto recebe? R\$ _____

Como é remunerado?

() diário () semanal () mensal

Como usa sua renda mensal?

() para si () para a família () outro uso.

Qual? _____

Já trabalhou? () não () sim

Com que idade começou a trabalhar? _____ anos. Por que? _____

Tipo de atividade quando começou a trabalhar: _____

Onde trabalhou? _____

O que significava o dinheiro para você na época?

() servia para ajudar a família

() servia para eu comprar as coisas que eu queria

() era uma forma de ser independente

() outros. Qual? _____

E o que significa o dinheiro para você atualmente?

() serve para ajudar a família

() serve para comprar as coisas que quero

() é uma forma de ser independente

() outros. Qual? _____

Já sofreu algum acidente de trabalho? – ** - para os que já trabalharam

() não () sim Que tipo de acidente? _____

O que você acha do trabalho?

é bom, porque trabalhando as pessoas não fazem “coisas erradas”

é bom, porque trabalhando, as pessoas ficam melhores do que são

é bom, porque o trabalho prepara a pessoa para a vida

é ruim, porque não traz retorno financeiro

é ruim, porque a pessoa não tem tempo para nada

é ruim, porque a pessoa é mandada pelos outros

outra opinião. Qual? _____

E sobre crianças trabalharem, o que você acha?

é bom, porque a criança pode ajudar a família

é bom porque a criança pode comprar as coisas que quer

é bom, porque a criança fica longe de más companhias

é bom, porque a criança ganha experiência e fica mais preparada para a vida

é bom, porque a criança não faz coisas erradas

é ruim, porque a criança se cansa muito.

é ruim, porque a criança trabalha muito e ganha pouco

é ruim, porque a criança deixa de estudar

é ruim, porque a criança não tem tempo para brincar

é ruim, porque os pais se acostumam a por a criança para trabalhar;

é ruim, porque os patrões exploram a criança.

Seu (s) pai/mãe ou responsável (eis)trabalha(m)?

não sim Qual atividade?

Quanto ganham ou ganhavam?

Qual a opinião dele(s) sobre a criança que começa a trabalhar cedo?

Na sua opinião, como seu(s) pais ou responsável(eis) encaram o seu próprio trabalho?

Por quê?

E como seu (s) pai ou responsável (eis) encaram o seu trabalho?

Como você encara seu próprio trabalho?

Por quê?

O que significou na sua vida o fato de você ter começado a trabalhar cedo? * para os que trabalharam

BLOCO 5 - SAÚDE

Tem alguma doença?

() não () sim. Qual? _____

Já teve alguma doença?

() não () sim Que tipo? _____

Costuma ficar doente? () sim () não

Sente (sentia) algum sintoma físico que possa (pudesse) estar relacionado ao trabalho?

() não () sim. Qual?

() dor muscular () cansaço () dor de cabeça

() lesão de pele () solidão () tristeza () tristeza

() irritabilidade () diarreia () insônia () outros

Qual? _____

BLOCO 6 - ATO INFRACIONAL

Tipo de infração cometida: _____

Que idade tinha quando cometeu a primeira infração:

Quantas infrações você cometeu? _____

Está cumprindo medida sócio-educativa pela primeira vez?
() sim () não. Quantas vezes já cumpriu medida sócio-educativa? _____ Que tipo de medida? _____

Trabalhava quando cometeu infração?
() não () sim Que tipo de atividade? _____

O que o(a) levou a cometer ato infracional?

O que pretende fazer quando tiver cumprido a medida sócio-educativa?

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO/ MS
SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL,
CIDADANIA E TRABALHO/ MS
SUPERINTENDÊNCIA DAS POLÍTICAS DE DEFESA DA
CIDADANIA

TRABALHO INFANTO-JUVENIL MITOS E REALIDADE

FORMULÁRIO

BLOCO 1 - CONTROLE

Formulário nº _____ Entrevistador(a) _____

Entrevistado _____

Familiar/ responsável por: _____

Unidade _____ Município _____

Conferido por: _____ Data: _____

BLOCO 2 - DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Sexo: () feminino () masculino

Cor: () branca () parda () negra

Idade: _____ anos

Naturalidade: _____

Parentesco como adolescente: _____

() pai () mãe () responsável () parente

BLOCO 3 - ESCOLARIDADE

Você estudou?

sim não

Até que série que freqüentou?

ensino fundamental:

1^a 2^a 3^a 4^a 5^a 6^a 7^a 8^a

ensino médio: 1^a 2^a 3^a

Que série freqüenta?

ensino fundamental:

1^a 2^a 3^a 4^a 5^a 6^a 7^a 8^a

ensino médio: 1^a 2^a 3^a

outra _____

Qual o período que estuda/ estudou?

matutino vespertino noturno

Já reprovou alguma vez?

não sim Qual (is) série (s)/ grau? _____

Como você avalia seu rendimento escolar?

ruim regular bom excelente

BLOCO 4 - TRABALHO

Você trabalha?

não sim Que tipo de trabalho? _____

Onde trabalha? _____

Número de horas que trabalha por dia: _____

Frequência no trabalho:

todos os dias, com folga no domingo;

todos os dias, sem folga no domingo

todos os dias, com folga aos sábados e domingos;

três vezes por semana

duas vezes por semana

uma vez por semana

outro. Qual? _____

Você é remunerado pelo seu trabalho?

não sim. Quanto recebe?

menos de um salário mínimo

um salário mínimo

de um a dois salários mínimos

dois salários mínimos

de dois a três salários mínimos

três salários mínimos

de três a quatro salários mínimos

quatro salários mínimos

mais de quatro salários mínimos

Como é remunerado?

diário semanal mensal

Como usa sua renda mensal?

para si para a família outro uso.

Qual? _____

Você trabalhou quando era criança?

não sim.

Com que idade começou a trabalhar? _____ anos.

Por que? _____

Tipo de atividade quando começou a trabalhar: _____

Onde trabalhou? _____

O que significava o dinheiro para você na época?

servia para ajudar a família

servia para eu comprar as coisas que eu queria

era uma forma de ser independente

outros. Qual? _____

E o que significa o dinheiro para você atualmente?

serve para ajudar a família

serve para comprar as coisas que quero

é uma forma de ser independente

outros. Qual? _____

O que você acha do trabalho?

é bom, porque trabalhando as pessoas não fazem “coisas erradas”

é bom, porque trabalhando, as pessoas ficam melhores do que são

é bom, porque o trabalho prepara a pessoa para a vida

é ruim, porque não traz retorno financeiro

é ruim, porque a pessoa não tem tempo para nada

é ruim, porque a pessoa é mandada pelos outros

outra opinião. Qual? _____

E sobre crianças trabalharem, o que você acha?

é bom, porque a criança pode ajudar a família

é bom porque a criança pode comprar as coisas que quer

é bom, porque a criança fica longe de más companhias

é bom, porque a criança ganha experiência e fica mais preparada para a vida

é bom, porque a criança não faz coisas erradas

é ruim, porque a criança se cansa muito.

é ruim, porque a criança trabalha muito e ganha pouco

é ruim, porque a criança deixa de estudar

é ruim, porque a criança não tem tempo para brincar

é ruim, porque os pais se acostumam a por a criança para trabalhar.

é ruim, porque os patrões exploram a criança.

Seu (s) pai/mãe ou responsável (eis)trabalhava(m)?

não sim

Qual atividade? _____

Na sua opinião, como seu(s) pais ou responsável(eis) encaravam o trabalho?

_____ Por quê?

Na sua opinião, o que ele(s) ganhava(m) era suficiente para manter a família?

Qual era a opinião dele(s) sobre a criança que começa a trabalhar cedo?

BLOCO 5 - ATO INFRACIONAL

O (A) adolescente está cumprindo medida sócio-educativa pela primeira vez?

() sim () não. Quantas vezes já cumpriu medida sócio-educativa? _____ Que tipo de medida? _____

Trabalhava antes de cometer a infração? () não () sim

Trabalhava quando cometeu infração?

() não () sim Que tipo de atividade? _____

O que pode ter levado o (a) adolescente a cometer o ato infracional?

() más companhias

() não estar na escola

() não estar trabalhando

() outros. Qual? _____

O que você espera para o (a) adolescente no futuro?

Você acha que o trabalho o (a) ajudaria a não cometer novamente algum tipo de infração ou crime?

() sim () não

Por quê? _____

*Optou-se por publicar o texto na íntegra e sem correção.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PORTARIA PGT Nº 1220, DE 07 DE AGOSTO 2018

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso das atribuições conferidas pelo art. 91, inciso XXI da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e

CONSIDERANDO a igualdade em dignidade e direitos, sem distinção de qualquer espécie, concebida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), pelo Pacto Internacional de Direitos Humanos, Civis e Políticos e pelo Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;

CONSIDERANDO o compromisso afirmado pela Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965) no sentido de se adotarem medidas práticas que visam a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas e manifestações, de modo a assegurar a compreensão e o respeito à dignidade da pessoa humana;

CONSIDERANDO o clamor pela rápida e abrangente eliminação de todas as formas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância, contido na Declaração e Programa de Ação de Viena, da Conferência Mundial de Direitos Humanos (junho de 1993);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher - “Convenção de Belém do Pará” (1994), segundo a qual a violência contra a mulher constitui violação de direitos humanos e liberdades fundamentais e limita a observância, o gozo e o exercício de tais direitos e liberdades;

CONSIDERANDO a afirmação de que o fortalecimento das mulheres e sua plena participação, em condições de igualdade, em todas as esferas sociais, são fundamentais para

o alcance da igualdade, sendo que a promoção da igualdade da mulher constitui interesse de toda humanidade, consoante Declaração de Pequim adotada pela IV Conferência sobre as mulheres: ação para igualdade, desenvolvimento e paz (1995);

CONSIDERANDO que os Estados têm o dever de proteger e promover os direitos humanos e as liberdades fundamentais de todos, adotando uma perspectiva de gênero que reconheça as múltiplas formas de discriminação das mulheres e o gozo de seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais como essencial para o desenvolvimento das sociedades em todo o mundo; além do dever incansável no sentido da eliminação do flagelo do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata; conforme reafirmado na Declaração e Programa de Ação de Durban, de 8 de setembro de 2001, oriunda da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância correlata;

CONSIDERANDO que todas as pessoas têm o direito de desfrutar de todos os direitos humanos livres de discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero, consoante estatuído no 2º Princípio do Caderno de Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero;

CONSIDERANDO que o Brasil ratificou, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (status de Emenda Constitucional), a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York em 30 de março de 2007, os quais tem como propósito a promoção, proteção e salvaguarda do exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e a promoção do respeito pela sua dignidade inerente;

CONSIDERANDO o disposto na Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a

qual a discriminação consiste em toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

CONSIDERANDO que a sobredita Convenção n. 111 e a Convenção n. 100 (igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor), ambas ratificadas pelo Brasil, integram o conjunto das oito convenções prioritárias da OIT – núcleo duro e inalienável do paradigma do trabalho decente – já que propõem a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, segundo a Declaração da OIT de 1998 sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho.

CONSIDERANDO que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, com fundamentos na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e que a ordem econômica e social instituída na Magna Carta está fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego, tendo por fim assegurar a todos existência digna e bem estar comum, conforme os ditames da justiça social, nos termos dos arts. 1º, 170 e 193 da Constituição da República de 1988;

CONSIDERANDO que o artigo 3º da Constituição da República dispõe que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que o princípio da isonomia inaugura o capítulo reservado aos Direitos e Garantias Fundamentais, dispondo o art. 5º, caput, da Carta Maior, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que

o inciso XLI do mesmo dispositivo estabelece que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”;

CONSIDERANDO os termos do artigo 7º, inciso XXX da Constituição da República, que dispõe sobre a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

CONSIDERANDO que a Constituição Federal preconiza, em seu artigo 7º, inciso XX, a proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos que estão expressos no art. 372 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

CONSIDERANDO que ao Ministério Público incumbe a defesa da ordem jurídica trabalhista, do regime democrático e dos direitos sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, caput, da Constituição da República);

CONSIDERANDO que ao Ministério Público do Trabalho, por atribuição legal, incumbe garantir a inclusão dos grupos vulneráveis no trabalho (art. 127 c/c artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93);

CONSIDERANDO que, à luz dos princípios e normas constitucionais vigentes, editou-se a Lei 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias para efeitos de admissão ou permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade;

CONSIDERANDO o artigo 4º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial – segundo o qual a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I- inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social; e II- adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras;

CONSIDERANDO que o artigo 39, caput, da Lei Fe-

deral 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial – contém a imposição expressa ao Poder Público no sentido de promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas;

CONSIDERANDO que o Brasil, calcado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo devidamente internalizados ao ordenamento jurídico pátrio com o status de Emenda Constitucional, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146/2015), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania;

CONSIDERANDO a necessidade do combate articulado e sistematizado das causas geradoras de desigualdades sociais (arts. 3º e 127 da Constituição Federal de 1988);

CONSIDERANDO a compatibilidade das ações afirmativas com o princípio da igualdade previsto nos arts. 5º, caput e 7º, XXX da Constituição da República;

CONSIDERANDO que o reconhecimento cultural dos valores e diferenças dos grupos vulneráveis deve ser pareado ainda pela redistribuição econômica – concepção bidimensional de justiça social -, por meio da efetiva inclusão no mercado de trabalho, a fim de possibilitar uma verdadeira emancipação, mormente nas sociedades capitalistas globalizadas;

CONSIDERANDO as propostas de atuação institucional entabuladas pela Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais do CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO acerca do combate ao racismo, igualdade de gênero, direitos LGBTI e Estado Laico, tomadas no IV ENCONTRO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO E MOVIMENTOS SOCIAIS,

realizado em 06 de junho de 2017, tais como: 1) desenvolver mecanismos para ascensão funcional e participação das mulheres integrantes do MP nos espaços institucionais; 2) promover a sensibilização dos membros de todos os MPs para atuarem em matéria de gênero e LGBTI, mediante cursos, material específico, audiências; 3) regulamentar o uso do nome social e dos banheiros, respeitando identidade de gênero de servidores e cidadãos; 4) estimular a criação de Grupos de Trabalho nos MPs; 5) incluir questões de igualdade de gênero e de orientação sexual nos concursos e cursos de ingresso para o MP; 6) realizar censo e estudo específico sobre a desigualdade de gênero nos Ministérios Públicos (pesquisa), tanto no acesso quanto na ascensão profissional; 7) aprovar resolução sobre cotas raciais no âmbito do CNMP; entre outras;

CONSIDERANDO que o efetivo combate à discriminação de todo o tipo no âmbito do Ministério Público do Trabalho, além de um dever legal, consentâneo com a própria vocação institucional, visa a garantir ambiente de trabalho saudável e seguro a todos que colaboram com sua missão, mostrando-se decisivo para a construção de cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto na persecução de uma gestão de excelência;

RESOLVE

Art. 1º. Instituir a POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), que tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações que favoreçam, assegurem e promovam a equidade de gênero, raça e diversidade a todas as pessoas no âmbito da Instituição, cuidando para que o ingresso, ascensão e ocupação de cargos em comissão e funções de confiança, bem como qualquer cargo de gestão sejam oportunizados de forma equânime entre todas as pessoas sem qualquer discriminação.

CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS

Art. 2º. A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério Público do Trabalho, sob o prisma dos princípios constitucionais correlatos, é regida pelos seguintes princípios:

I. IGUALDADE: todos os seres humanos são iguais em direitos e, por este motivo, as injustificáveis desigualdades de gênero, raça ou provenientes de outras diversidades, especialmente no ambiente e nas relações de trabalho, devem ser superadas;

II. RESPEITO À DIVERSIDADE COM ATENÇÃO ÀS SUAS DIMENSÕES: a promoção da igualdade requer o respeito e atenção a todas as dimensões da diversidade, tais como cultural, étnica, racial, deficiência, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade e origem;

III. EQUIDADE: o acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por meio de ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos minoritários ou historicamente discriminados ou preteridos, promovendo-se as devidas condições para superação das desigualdades;

IV. JUSTIÇA SOCIAL: o reconhecimento da necessidade de melhor distribuição dos recursos e riquezas produzidos pela sociedade, bem como a superação da desigualdade social e da discriminação em razão do gênero, raça, etnia, origem, orientação sexual, identidade de gênero, idade, de pessoas com deficiência e quaisquer outras formas.

V. TRANSPARÊNCIA DOS ATOS PÚBLICOS: garantia do respeito aos princípios da administração pública, em especial da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, com transparência nos atos públicos e de controle social.

VI. LAICIDADE DO ESTADO: respeito todas as for-

mas de manifestação da religiosidade, reconhecendo-se a pluralidade religiosa nacional e garantindo-se a separação entre Estado e Religião.

VII. PARTICIPAÇÃO E CONTROLE SOCIAL: devem ser garantidos o debate e a participação das mulheres, negros, pessoas com deficiência, comunidade LGBTI, dentre outros grupos ou organizações, na formulação, implementação, avaliação e controle social das políticas públicas.

CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES

Art. 3º. A política de equidade de gênero, raça e diversidade do Ministério Público do Trabalho tem como primado o respeito à dignidade da pessoa humana e será orientada pelas seguintes diretrizes básicas:

I. Consolidação da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, na cultura organizacional, em todos os procedimentos, ações ou atividades da instituição MPT, dando-se especial atenção para:

a) ações de formação, qualificação, gestão e/ou desenvolvimento de conhecimento, atitudes ou aptidões, promoção do bem-estar e qualidade de vida voltadas para membros, servidores(as) e estagiários(as);

b) ações de comunicação e divulgação interna e externa;

c) sempre que possível, as ações de formação e divulgação pautadas nesta política devem ser estendidas aos empregados terceirizados a serviço do MPT, à comunidade jurídica e acadêmica;

d) atos, solenidades e cerimônias institucionais;

e) ações de saúde e qualidade de vida de membros, servidores(as) e, no que couber, estagiários(as) e

terceirizados(as);

f) promoção e acompanhamento de censo no que se refere à temática objeto desta portaria a ser realizado entre membros, servidores(as), estagiários(as) e outros, no que couber;

g) acompanhamento das licitações e contratos celebrados pelo MPT com terceiros, no que tange à observância dos preceitos desta portaria, de modo a garantir: g.1) o cumprimento do art. 3º da Lei nº 8.666/93, aplicando o critério de desempate ou a margem de preferência ali previstos para as empresas que cumprem a lei de cota de pessoas com deficiência; g.2) a observância do critério de desempate e preferência nos certames em favor de empresas que mantenham política de diversidade; g.3) estímulo à adoção de políticas de promoção da diversidade pelos contratados;

h) diálogo com as outras instâncias do MPT que tratem da observância de ações afirmativas para os membros, servidores(as) e estagiários(as); e

i) aplicação, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, do Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018 (DOU de 29/06/2018), que reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio nas esferas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

II. Promoção da igualdade de oportunidades e da equidade de gênero, raça e outras diversidades na ascensão funcional e nas funções gerenciais, por meio da realização de cursos de qualificação destinados a equalizar as desigualdades apuradas com base nas variadas dimensões da diversidade;

III. Promoção e preservação da saúde física, mental e emocional de membros, servidoras(es) e, no que couber, trabalhadores(as) terceirizados(as) e estagiário(a)s, considerando-se as especificidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem, de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade;

IV. Transversalização do tema da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, nos processos institucionais, buscando-se o encadeamento de ações de todas as áreas do MPT;

V. Promoção da cultura de Direitos Humanos dentro e fora do MPT, buscando-se interação com os demais ramos do Ministério Público da União, Ministérios Públicos Estaduais, Defensorias Públicas, Advocacias Pública e Privada, Poder Judiciário e com toda a sociedade em nível nacional;

VI. Fortalecimento e apoio das políticas públicas de equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, fomentando sua aplicação na cadeia de relacionamentos do MPT, envolvendo:

a) usuários do MPT (partes, advogados(as), estudantes, etc.);

b) trabalhadores(as) terceirizados(as), no que couber;

c) entidades representativas de classe de membros, dos servidores(as), e advogados(as);

d) universidades e departamentos acadêmicos;

e) organismos internacionais;

f) movimento sindical e demais movimentos sociais.

CAPÍTULO III

DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

SEÇÃO I

DA CRIAÇÃO DOS ESPAÇOS DE DISCUSSÃO DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

Art. 4º. Para o fim da construção da política organizacional objeto desta Portaria, será estimulada a criação de espaços de discussão capazes de fortalecer os vínculos sociais entre as pessoas e os segmentos administrativos entre si, onde serão debatidas livremente as questões relacionadas à organização do trabalho, buscando o seu aperfeiçoamento, de forma a viabilizar decisões sobre os temas que interessem ao futuro da Instituição, em especial quanto aos temas objeto desta Política.

§ 1º. A instituição destes espaços de discussão será fomentada pelos Comitês Regionais e contarão com a participação voluntária de membros, servidores(as), estagiários(as), que decidirão sobre os seus contornos e funcionamento, observadas as diretrizes desta Portaria.

§ 2º. As deliberações serão encaminhadas aos Comitês Regionais para a adoção das providências cabíveis, inclusive, quando necessário, ao Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, para conhecimento e discussão conjunta e adoção de medidas pertinentes.

SEÇÃO II DOS COMITÊS DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

Art. 6º. A gestão da Política de que trata esta Portaria ficará a cargo do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério Público do Trabalho, alocado no gabinete do Procurador-Geral do Trabalho, que atuará com autonomia no desenvolvimento dos projetos e ações voltados à promoção da presente Política e à prevenção e combate à discriminação de gênero, raça e diversidade.

§ 1º O Comitê Gestor será formado pelos seguintes membros e servidores(as), preferencialmente escolhidos dentre pessoas pertencentes a um dos grupos objeto desta Portaria:

- a) dois integrantes indicados pelo Procurador-Geral

do Trabalho, sendo um deles membro do MPT, que será o coordenador, e o outro servidor, preferencialmente lotado na Diretoria de Gestão de Pessoas da PGT;

b) dois membros do MPT indicados pela Coordi-gualdade;

c) um servidor indicado pelo GT de Qualidade de Vida no Trabalho do MPT;

d) um membro indicado pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT); e

e) um servidor indicado pela Associação dos Servi-dores do Ministério Público do Trabalho e Militar (ASEMPT).

§ 2º. Todos os componentes do Comitê Gestor terão um suplente, cuja indicação observará os critérios de escolha do titular, e que funcionará nas ausências ou impedimentos deste.

§ 3º. Cada Procuradoria Regional do Trabalho criará um Comitê Regional de Equidade de Gênero, Raça e Diversida-de, cujos integrantes serão designados pelos respectivos Procuradores-Chefes, preferencialmente escolhidos entre pesso-as pertencentes a um dos grupos objeto desta Portaria, após consulta ao universo de membros e servidores que compõem a unidade regional, com a seguinte composição:

a) dois integrantes lotados na unidade, indicados pelo Procurador-Chefe da Regional, sendo um deles membro do MPT, que será o coordenador, e o outro servidor, preferencialmente lotado na Divisão de Gestão de Pessoas da PRT;

b) dois membros do MPT, indicados pela Coordi-gualdade Regional, podendo ser o Coordenador Regional e/ou Vice-Coordenador Regional;

c) um servidor indicado pelo GT de Qualidade de Vida no Trabalho do MPT;

d) um membro indicado pela ANPT; e

e) um servidor indicado pela ASEMPT ou, na falta

desta, pelo SindMPU.

§ 4º. Todos os componentes dos Comitês Regionais terão um suplente, cuja indicação observará os critérios de escolha do titular.

§ 5º. O mandato dos membros integrantes dos Comitês Gestor e Regionais será de 02 (dois) anos e a designação ocorrerá até 60 (sessenta) dias após a posse do Procurador-Geral do Trabalho.

§ 6º. A primeira composição dos Comitês Gestor e Regionais no ano de 2018 terá designação realizada em até 60 dias após a publicação desta Portaria e o mandato do Comitê terá, excepcionalmente, a duração que sobejar do mandato do Procurador-Geral do Trabalho em curso.

§ 7º. Os membros dos Comitês Gestor e Regionais poderão ser reconduzidos para apenas 01 (um) mandato consecutivo, garantindo a alternância de seus membros;

§ 8º. Todas as reuniões e ações dos Comitês Gestor e Regionais serão documentadas e os documentos ficarão à disposição dos membros designados para os mandatos seguintes, competindo às coordenações dos Comitês providenciarem o acesso ao acervo documental.

§ 9º. Em função da relevância do tema, os documentos não sigilosos devem ser guardados em acervo disponível à comunidade, em especial à academia, para estudos e pesquisas.

§ 10. As decisões dos Comitês serão tomadas por maiores simples.

Art. 7º. Caberá ao Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade a implementação e a coordenação da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade no MPT, em especial:

I. planejar, coordenar, monitorar e avaliar os planos, programas, projetos e ações, em nível nacional;

II. sugerir ao Procurador-Geral do Trabalho a adoção

de normatizações e regras necessárias ao alcance dos princípios e diretrizes da Política;

III. orientar os Comitês constituídos nas Regionais sobre assuntos pertinentes aos planos, programas, projetos e ações;

IV. reunir estudos, informações e documentos, visando a subsidiar as atividades desenvolvidas pelos Comitês Regionais;

V. acompanhar, junto aos setores competentes, as demandas encaminhadas pelos espaços de discussão, até a sua conclusão, mantendo registros a respeito;

VI. orientar a formação e o desenvolvimento dos trabalhos dos Comitês Regionais;

VII. propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas afetos a esta Política, bem como subsidiar as áreas administrativas nos encaminhamentos de propostas com igual finalidade, a fim de articular e encadear essas ações, em especial nos meses de março (equidade de gênero) e de novembro (equidade de raça/etnia), promovendo uma integração transversal entre todas as áreas do MPT;

VIII. propor o encaminhamento ao Conselho Superior do MPT de contribuições e ajustes necessários para fins de implementação da presente política no conteúdo programático das disciplinas jurídicas elencadas no edital do concurso para ingresso na carreira de Procurador do Trabalho;

IX. elucidar dúvidas na interpretação conceitual desta Política, de Programas, Políticas e outras legislações específicas sobre o tema;

X. subsidiar e acompanhar o encaminhamento dado às denúncias de violações de Direitos Humanos, Discriminação ou Conflitos nas Relações de Trabalho por motivo de discriminação que firam ou estejam em desacordo com esta Política;

XI. revisar e propor a atualização da Política, sempre que necessário.

Art. 8º. São responsabilidade dos Comitês Regionais, com auxílio dos gestores(as), membros e servidores(as) da Instituição:

I. efetivar as ações decorrentes desta Política, sob a coordenação do Comitê Gestor;

II. propor ao Comitê Gestor alterações que considerem importantes para aplicação e efetividade desta Política;

III. propor ao Comitê Gestor ações, eventos e projetos que estejam em consonância com os objetivos desta Política;

IV. acompanhar, junto aos setores competentes, as demandas encaminhadas pelos espaços de discussão, até a sua conclusão, mantendo registros a respeito

V. cumprir e fazer cumprir a presente Política, fiscalizando sua efetivação e informando ao Comitê Gestor possíveis omissões no seu cumprimento.

Art. 9º. O Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade deverá produzir, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, manual contendo informações que esclareçam as condutas que caracterizam discriminação de gênero e raça, com enfoque específico para a realidade institucional, a estrutura existente para o atendimento e tratamento da questão, as formas de encaminhamento de notícias de violação, além de pontos que entenda pertinentes para o bom e efetivo desenvolvimento da Política.

Art. 10. Os Comitês Gestor e Regionais atuarão em conjunto com as unidades de gestão de pessoas e as unidades de saúde, de forma a buscar o melhor encaminhamento das ações pertinentes à Política.

Art. 11. As unidades de saúde deverão possuir protocolo específico para tratamento da questão, devendo fazer os encaminhamentos pertinentes, valendo-se, sempre que houver necessidade, do apoio dos Comitês Gestor e Regionais de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.

Art. 12. O Comitê Gestor poderá encaminhar à Diretoria Geral do MPT recomendações de ações para adoção de medidas de efetivação dos objetivos desta política, na forma do art. 1º.

Parágrafo único: Os Comitês Regionais poderão encaminhar à Chefia da Unidade Regional recomendações de ações para adoção de medidas de efetivação dos objetivos desta política, na forma do art. 1º.

Art. 13. Na hipótese de notícia de descumprimento de preceitos desta Política, que possam configurar discriminação de gênero, raça e/ou diversidade no âmbito do MPT, observar-se-á o quanto definido no Capítulo III da Portaria PGT n. 583/2017, sobre a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Combate à Discriminação.

Parágrafo único. O Comitê Gestor e os Comitês Regionais serão cientificados acerca das notícias referidas no caput para fins de aperfeiçoamento da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. Para entendimento e execução da presente Política, o Comitê Gestor, no prazo de 90 dias, elaborará Glossário de Conceitos, por meio do manual a ser editado na forma do art. 9º:

Art.15 Os casos omissos serão resolvidos pelo Procurador-Geral do Trabalho

Ronaldo Curado Fleury