

∴∴∴ CARLOS L. STRAPAZZON,
REGINA STELA CORRÊA VIEIRA
∴∴∴∴∴∴∴∴∴∴ (ORG.) ∴∴∴∴∴∴∴∴∴∴

DIREITOS FUNDAMENTAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL:

CONEXÕES ENTRE SEGURANÇA SOCIAL, TRABALHO DECENTE E DESENVOLVIMENTO



Editora Unoesc

Coordenação

Tiago de Matia

Agente administrativa: Caren Scalabrin

Revisão metodológica: Donovan Filipe Massarolo

Projeto gráfico e diagramação: Saimon Vasconcellos Guedes

Capa: Saimon Vasconcellos Guedes

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

D598	Direitos fundamentais e políticas públicas no Brasil: conexões entre segurança social, trabalho decente e desenvolvimento / Organizadores Carlos L Strapazzon, Regina Stela Corrêa Vieira. – Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. 120 p. ISBN e-book: 978-65-86158-24-3 Inclui bibliografia 1. Direito do trabalho. 2. Direitos fundamentais. 3. Seguridade social. I. Strapazzon, Carlos L., (org.) II. Vieira, Regina Stela Corrêa, (org.). III. Título.
	Dóris 341.6

Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca da Unoesc de Joaçaba

Universidade do Oeste de Santa Catarina – Unoesc

Reitor

Aristides Cimadon

Vice-reitores de Campi

Campus de Chapecó

Carlos Eduardo Carvalho

Campus de São Miguel do Oeste

Vitor Carlos D'Agostini

Campus de Videira

Ildo Fabris

Campus de Xanxerê

Genesio Téo

Pró-reitora Acadêmica
Lindamir Secchi Gadler

Pró-reitor de Administração
Ricardo Antonio De Marco

Conselho Editorial

Jovani Antônio Steffani

Tiago de Matia

Sandra Fachineto

Aline Pertile Remor

Lisandra Antunes de Oliveira

Marilda Pasqual Schneider

Claudio Luiz Orço

Ieda Margarete Oro

Silvio Santos Junior

Carlos Luiz Strapazzon

Wilson Antônio Steinmetz

César Milton Baratto

Marconi Januário

Marcieli Maccari

Daniele Cristine Beuron

A revisão linguística é de responsabilidade dos autores.

APRESENTAÇÃO

Esta obra coletiva é fruto do primeiro ano de trabalho do Grupo de Estudos e Pesquisas (GEP) Segurança Social, Trabalho Decente e Desenvolvimento Sustentável, sob nossa liderança, no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc).

Composto por estudantes de graduação com projetos de iniciação científica, mestrandos/as e doutorandas da Unoesc, egressos do PPGD, professores/as de outras instituições e pesquisadores/as autônomos, o GEP tem como enfoque prioritário os temas de segurança social, incluindo saúde, assistência social e previdência social, e as questões sociais e jurídicas relativas às relações de trabalho. Abordagens regionais, bem como perspectivas que incluam gênero, raça e outros marcadores sociais da diferença também permeiam nossos estudos.

O primeiro ano de atividades representou uma feliz experiência de pesquisas, leituras e debates coletivos, orientados pela problemática da efetivação de direitos e pelo sistema de valores da Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável, da ONU, sempre ancorados nos direitos humanos, direitos constitucionais fundamentais, democracia e liberdade.

Os textos apresentados derivam das linhas de pesquisa e projetos desenvolvidos no GEP ao longo de 2019 e do primeiro semestre de 2020. Como as pesquisas apresentadas estão em estágios diversos de desenvolvimento – o que está relacionado à fase da iniciação científica ou do mestrado em que os/as autores/as se encontram –, optamos por dividir este livro em três partes.

Na Parte 1, encontram-se os artigos completos, de pesquisas já finalizadas ou em fase adiantada de desenvolvimento. Os dois artigos tratam da complexa temática da terceirização da força de trabalho e seu tratamento jurídico. O primeiro, intitulado “Terceirização: dados sobre salário e benefícios previstos em instrumentos coletivos de trabalho”, de Vantoir Alberti, é um dos frutos de seu mestrado, concluído no início deste ano. O segundo, “A terceirização enquanto fenômeno bifronte: alternativas retificadoras da terceirização interna e externa”, é de autoria de Vladimir Andrei Ferreira Lima, sendo uma reflexão em torno do objeto de pesquisa de seu mestrado.

A Parte 2 contém relatórios de pesquisa com resultados finais ou parciais de pesquisas desenvolvidas por membros do GEP. Inicialmente, encontram-se relatórios de Carlos Luiz Strapazzon e Carolina Tissi Della Zuana, com resultados finais de pesquisa com fomento de programa de bolsa de iniciação científica: “Financiamento de empreendimentos em segurança social: regime jurídico do

crédito ofertado por bancos de desenvolvimento” e “Inovação tecnológica em segurança social: o programa I-Lab do banco interamericano de desenvolvimento (BID) para países da América Latina.”

Na sequência, apresentam-se os resultados parciais das pesquisas de mestranda e mestrando da Unoesc, com trabalhos muito relevantes voltados ao desenvolvimento regional. De Kauana Vailon, em coautoria com Regina Stela Corrêa Vieira, é o relatório “Direito fundamental à organização sindical dos trabalhadores em agroindústrias de abate e processamento de carnes na microrregião de Chapecó/SC durante a pandemia Covid-19: resultados parciais. De Renan Eduardo da Silva e Carlos Strapazzon é o relatório “Direito constitucional do Brasil em temas de segurança social: análise das constituições federais e estaduais.”

Por fim, na Parte 3, estão os resumos dos projetos de pesquisa que estão sendo desenvolvidos junto ao GEP, de mestrandas e mestrandos no nosso programa. Começamos com o texto de Ana Claudia Rockemback, em coautoria com Thais Janaína Wenczenovicz e Regina Stela Corrêa Vieira, intitulado “A violação dos direitos fundamentais nos casos de violência obstétrica: um projeto de pesquisa”. Logo depois encontra-se o texto de Camila Domingos, cujo título é “Efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho no agronegócio no Conesul de Rondônia: um projeto de pesquisa”. Fecha o bloco o texto “O processo judicial eletrônico e o direito fundamental à saúde no trabalho de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho: um projeto de pesquisa”, de Vitor Hugo Brandt Schmechel.

Desejamos boa leitura a todas e todos e lembramos que as portas do GEP estão abertas para quem se interessar por nossas linhas de pesquisa e quiser integrá-lo!

Chapecó, junho de 2020

Carlos Luiz Strapazzon
Regina Stela Corrêa Vieira

Sumário

APRESENTAÇÃO	3
---------------------------	----------

PARTE 1 - ARTIGOS

TERCEIRIZAÇÃO: DADOS SOBRE SALÁRIO E BENEFÍCIOS PREVISTOS EM INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO	9
Vantoir Alberti	

TERCEIRIZAÇÃO ENQUANTO FENÔMENO BIFRONTE: ALTERNATIVAS RETIFICADORAS DA TERCEIRIZAÇÃO INTERNA E EXTERNA.....	25
Vladimir Andrei Ferreira Lima	

PARTE 2 - RELATÓRIOS DE PESQUISA

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM SEGURANÇA SOCIAL: O PROGRAMA I-LAB DO BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO (BID) PARA PAÍSES DA AMÉRICA LATINA	45
Carlos Luiz Strapazzon, Carolina Tissi Della Zuana	

FINANCIAMENTO DE EMPREENDIMENTOS EM SEGURANÇA SOCIAL: REGIME JURÍDICO DO CRÉDITO OFERTADO POR BANCOS DE DESENVOLVIMENTO.....	65
Carlos Luiz Strapazzon, Carolina Tissi Della Zuana	

COVID-19 E O DIREITO À ORGANIZAÇÃO SINDICAL: O CASO DOS TRABALHADORES DA AGROINDÚSTRIA DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES NA MICRORREGIÃO DE CHAPECÓ, SC.....	89
Kauana Vailon, Regina Stela Corrêa Vieira	



DIREITO CONSTITUCIONAL DO BRASIL EM TEMAS DE SEGURANÇA SOCIAL: ANÁLISE DAS CONSTITUIÇÕES FEDERAIS E ESTADUAIS	97
Renan Eduardo da Silva, Carlos Luiz Strapazzon	

PARTE 3 - RESUMOS DE PROJETOS DE PESQUISA

VIOLAÇÕES A DIREITOS FUNDAMENTAIS NOS CASOS DE VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA	105
Ana Claudia Rockemback, Thais Janaína Wenczenovicz, Regina Stela Corrêa Vieira	
EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS EM RELAÇÕES DE TRABALHO DO AGRONEGÓCIO: O CASO DO CONESUL DE RONDÔNIA	111
Camila Domingos	
PROCESSO ELETRÔNICO E DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE: O CASO DOS MAGISTRADOS E SERVIDORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO	115
Vitor Hugo Brandt Schmechel	





PARTE 1
ARTIGOS

TERCEIRIZAÇÃO: DADOS SOBRE SALÁRIO E BENEFÍCIOS PREVISTOS EM INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

Vantoir Alberti¹

1 INTRODUÇÃO

A prestação de serviços a terceiros foi regulamentada pelas Leis n. 13.429, de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, mediante alteração da Lei n. 6.019/1974. A partir de então, foi autorizada a terceirização de toda e qualquer atividade empresarial, inclusive das atividades-fim, em atenção ao disposto no artigo 4º-A da Lei n. 6.019/1974, incluído pela Lei n. 13.429/2017, alterado pela Lei n. 13.467/2017.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 324 e do Recurso Extraordinário (RE) n. 958.252,² ocorrido em 30 de agosto de 2018, que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre sociedades empresariais distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, firmando a tese do tema n. 725, de repercussão geral.

A terceirização das atividades empresariais é muito criticada porque tem possibilitado a precarização “dos direitos conquistados na negociação coletiva, e, como resultado desse processo, os segmentos mais vulneráveis do mercado de trabalho sofreram redução no patamar de direitos, benefícios e remuneração.” (PELATIERI et al., 2018a, p. 34).

A precarização social do trabalho é “o fenômeno ‘em que se instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho, que renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho’”, apresentando como conteúdo “a condição de instabilidade, insegurança, de adaptabilidade, de fragmentos dos coletivos de trabalhadores e da destituição do sentido social do trabalho”, consistindo, portanto, “em um processo de mudança de uma dada situação dos trabalhadores para outra condição menos favorável, como mais vulnerável, penosa, perigosa, instável, insegura etc., observando-se um determinado período de análise.” (DRUCK, 2011, p. 37-57 apud DUTRA, 2018, p. 95).

¹ Mestre em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc); Professor de Prática Jurídica Trabalhista na Universidade Alto Vale Rio do Peixe (Uniarp); Advogado Trabalhista.

² A ADPF n. 324 e o RE n. 958.252 não envolviam a discussão das leis n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017.

A possibilidade de precarização do trabalho terceirizado é uma realidade, especialmente porque o artigo 4-C, § 1º, da Lei n. 6.019/1974, incluído pela Lei n. 13.467/2017, facultou às partes contratantes, se assim entenderem, estabelecer que os empregados terceirizados farão jus a salários equivalentes aos pagos aos empregados da tomadora dos serviços, além de outros direitos não previstos no referido artigo. Logo, a lei abre uma presunção de que os salários e demais direitos trabalhistas não precisam, obrigatoriamente, ser iguais, ainda que empregado direto e o terceirizado exerçam as mesmas funções.

Diante deste contexto, o presente trabalho pretende averiguar se há ou não diferença salarial entre empregados terceirizados e empregados diretos da tomadora dos serviços com base na análise de pesquisas realizadas pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e em casos concretos no Estado de Santa Catarina envolvendo a terceirização de atividades bancárias e serviços de conservação e limpeza.

Vale registrar que a isonomia salarial é apenas um dos fatores da terceirização que conduzem à precarização social do trabalho, conforme constatado por Renata Queiroz Dutra (2018) no setor de teleatendimento. Outros fatores podem corroborar para isso como, por exemplo: maior índice de rotatividade dos empregados, maior número de acidentes do trabalho, fragilização das organizações coletivas e adoecimento laboral, especialmente psíquico (DUTRA, 2018).

A análise da existência ou não de diferença salarial dos empregados terceirizados em relação aos empregados diretos da tomadora dos serviços é importante para averiguar se o Brasil está cumprindo o compromisso assumido internacionalmente com a Agenda 2030 e porque a prestação de serviços a terceiros está crescendo no Brasil.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2017), no ano de 2007 havia 8,5 milhões de vínculos empregatícios ativos em atividades tipicamente terceirizadas³ e 27,6 milhões

³ As atividades tipicamente terceirizadas de acordo com as informações do CNIS são as seguintes: atividades de apoio (manutenção e reparo), atividades relacionadas à recuperação, serviços de preparação, serviços especializados, representantes comerciais, atividades auxiliares, outras atividades, suporte técnico, outras atividades de prestação de serviços, fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros, atividades de monitoramento, serviços combinados, atividades de cobranças, atividades de serviços prestados principalmente às empresas, não especificadas anteriormente, entre outras, construção civil, confecção de roupas, fabricação de calçados, coletas de resíduos, armazenamento, serviços de catering, consultoria em tecnologia da informação, atividades de teleatendimento e serviços de engenharia (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017).

de vínculos empregatícios ativos em atividades tipicamente contratantes.⁴ No ano de 2014 eram 12,5 milhões de vínculos empregatícios ativos em atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões de vínculos empregatícios ativos em atividades tipicamente contratantes (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017).

Em termos metodológicos, o presente artigo fundamentou-se em pesquisa: bibliográfica, especialmente, em artigos científicos publicados em periódicos e livros; pesquisa documental, mediante a sistematização e análise da legislação que regula a terceirização e análise de dados de pesquisas do DIEESE, sobre o trabalho terceirizado, e da Organização Internacional do Trabalho, sobre desigualdade salarial; e pesquisa jurisprudencial de ações trabalhistas do Estado de Santa Catarina que envolvem casos concretos de diferença salarial entre empregados terceirizados e empregados diretos da tomadora dos serviços.

Em relação à pesquisa jurisprudencial, realizou-se uma busca de jurisprudência de primeiro e segundo grau, utilizando-se a palavra “terceirização”, nos seguintes endereços eletrônicos: <http://www.trt12.jus.br/busca/sentencas/browse>, <http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/browse> e <http://www.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>.

O recorte temporal das buscas foi o período de 2015 a 2019, escolha que foi feita porque 2015 antecedeu, aproximadamente, dois anos a promulgação das Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017 e 2019 foi o ano de início do presente estudo.

A pesquisa apresentou 15 ações trabalhistas que tinham de fato a terceirização como objeto. Feita uma leitura aprofundada desses processos, constatou-se que em 12 ações era discutida a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços e apenas três ações discutiu-se à isonomia salarial dos empregados terceirizados com os empregados diretos da tomadora do serviço, tendo-se optado por estudar dois casos, a saber: as ações trabalhistas n. 401600-18.2009.5.12.0001 e 201000-88.2009.5.12.0030, as quais se referem à terceirização de atividades de bancárias e de conservação e limpeza, respectivamente.

Com o número dos processos foi possível consultar o andamento dos processos e ter visualização completa dos autos por intermédio do sistema denominado processo eletrônico, acessível em: <https://aplicacao3.tst.jus.br/visualizacaoAutos/Iniciar.pub?load=1> e <https://pje.trt12.jus.br/segundograu/login.seam>.

⁴ As atividades tipicamente contratantes de acordo com as informações do CNIS são as atividades econômicas que não estão relacionadas como atividades tipicamente terceirizadas (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017).

O presente artigo está dividido em quatro itens, além da introdução e conclusão. O primeiro destaca a importância do tema da desigualdade salarial, o segundo expõe o resultado de pesquisa sobre desigualdade salarial entre empregados terceirizados e empregados diretos da tomadora dos serviços realizada pelo DIEESE, o terceiro analisa a desigualdade salarial em casos concretos, mediante pesquisa jurisprudencial e nos instrumentos coletivos de trabalho na terceirização de atividades bancárias e de limpeza e conservação e o quarto expõe as consequências da desigualdade salarial.

2 DESIGUALDADE SALARIAL

A desigualdade salarial é uma questão socioeconômica fundamental e um tema emergente, tanto para os países desenvolvidos quanto para os países em desenvolvimento (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017). No Brasil 1% das pessoas mais ricas concentram 28,3% da renda total (PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, 2019, p. 309) e a desigualdade salarial integra um importante debate a respeito da redistribuição de riquezas e dignidade humana.

O tema é tão importante que a Agenda 2030 das Nações Unidas estabeleceu, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a meta de alcançar, até o ano de 2030, “remuneração igual para trabalho de igual valor” (final da meta 8.5). O Brasil, por sua vez, comprometeu-se internacionalmente com o cumprimento da Agenda 2030, tendo inclusive adequado os ODS à realidade nacional, elaborando metas nacionais e mecanismos de aferição dos avanços realizados (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2018).

Os estudos sobre a desigualdade salarial contribuem com a Agenda 2030 ao disponibilizar informações e dados comparativos sobre as tendências recentes dos salários. No Brasil dados recentes revelam que há desigualdade salarial entre os empregados terceirizados e os empregados contratados diretamente pela tomadora de serviços, tema que será objeto de estudo do próximo item.

3 O QUE AS RELAÇÕES ANUAIS DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) APONTAM SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

O DIEESE divulgou no mês de março de 2017, através da Nota Técnica n. 172, estudo dos dados informados pelas empresas nas Relações Anuais de Informações Sociais (RAIS) no período de 2007 a 2014, o qual aponta que os empregados terceirizados recebem salário inferior dos empregados diretos da tomadora dos serviços.

As pesquisas do DIEESE apontam que no mês de dezembro de 2014 a média da remuneração dos empregados das atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639,00, enquanto que a média da remuneração dos empregados das atividades tipicamente terceirizadas era R\$ 2.021,00, o que representa uma diferença de remuneração da ordem de 23,42% (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017).

A média da diferença da remuneração dos empregados das atividades tipicamente terceirizadas para os empregados das atividades tipicamente contratantes ficou entre 23% e 27% no período de 2007 a 2014 (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017).

Os critérios de pesquisas e pressupostos utilizados pelo DIEESE para agregar ou desagregar variáveis e estabelecer conexões entre as pesquisas domiciliares de emprego e os registros do Ministério do Trabalho e Emprego⁵ é contestado, mormente porque as atividades empresariais são divididas em dois grandes grupos que ele denomina de atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017). Nada obstante, segundo o DIEESE, o CNIS “é a principal fonte de dados primários que permite identificar com clareza os trabalhadores terceirizados dos não terceirizados.” (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017).

Apesar das críticas aos métodos de pesquisa, o estudo do DIEESE tem como base dados formais de remuneração que apontam que efetivamente houve diferença considerável entre a remuneração nominal média dos empregados

⁵ Atualmente, as atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego estão distribuídas entre o Ministério da Economia, Ministério da Cidadania e Ministério da Justiça e Segurança Pública (Medida Provisória n. 870, de 1 de janeiro de 2019, convertida na Lei n. 13.844, de 18 de junho de 2019).

das atividades tipicamente terceirizadas e a dos empregados das atividades tipicamente contratantes.

Dadas as incertezas quanto fidedignidade dos resultados das pesquisas do DIEESE instiga-se a buscar dados alternativos e concretos sobre salário para concluir se efetivamente existem diferenças salariais entre os empregados terceirizados e empregados diretos da tomadora dos serviços, o que será objeto do tópico abaixo.

4 O QUE OS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO REVELAM SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

Um método alternativo às pesquisas do DIEESE é a busca jurisprudencial de ações trabalhistas que discutiram a isonomia salarial de empregados terceirizados com os empregados diretos da tomadora dos serviços e consulta aos instrumentos coletivos de trabalho das diversas categorias profissionais. Para tanto, realizou-se uma pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Santa Catarina e selecionou-se dois casos - conforme detalhado na introdução – de setores econômicos diversos que envolvem um número considerável de empregados terceirizados e os resultados são apresentados abaixo.

O objeto da presente pesquisa é aferir se há diferença salarial entre os empregados terceirizados e os empregados diretos da tomadora dos serviços, bem como se há correspondência entre os benefícios previstos nos instrumentos coletivos dos respectivos empregados. Não será analisada a decisão judicial proferida nas ações trabalhistas consultadas porque não é o foco do presente estudo. Reduzir-se-á, portanto, em averiguar se há ou não isonomia salarial, independentemente dos motivos jurídicos que justificaram o deferimento ou indeferimento da pretensão da parte autora.

4.1 PRIMEIRO CASO: TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES BANCÁRIAS

Em consulta a ação trabalhista n. 401600-18.2009.5.12.0001, autuada perante a 1ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC, constatou-se que a Caixa

Econômica Federal (CEF) terceirizou à empresa Plansul Planejamento e Consultoria Ltda. atividades de tratamento de dados, os quais eram executados pela autora da ação trabalhista.

Diante disso, a autora da referida ação trabalhista postulou a isonomia salarial com os empregados diretos da tomadora dos serviços em relação às seguintes verbas: (a) diferença de salário; (b) gratificação pelo exercício da função de compensador; (c) percentual dos reajustes salariais anuais; (d) abono único; (e) dez minutos de descanso a cada 50 minutos de trabalho; (f) auxílio refeição/alimentação; (g) auxílio cesta-alimentação; e (h) reflexos das verbas salariais em descanso semanal remunerado, feriados, décimo terceiro salário, férias com adicional de 1/3, abono único, gratificação prevista no ACT, adicional noturno, horas extras, anuênio, FGTS com multa de 40% e aviso prévio (SANTA CATARINA, 2009).

Analisando-se os instrumentos coletivos de trabalho do ano de 2007 dos empregados do ramo de processamento de dados no Estado de Santa Catarina e dos empregados da CEF, constantes nos autos da ação trabalhista, verificou-se que o salário-base dos empregados do ramo de processamento de dados no ano de 2007 era de R\$ 597,00, enquanto que o salário-base dos empregados do setor bancário era de R\$ 840,55, o que representa uma diferença de 28,98% (SANTA CATARINA, 2009).

Em consulta às convenções coletivas de trabalho de 2018/2019 dos empregados terceirizados no ramo de processamento de dados no Estado de Santa Catarina (BRASIL, 2018) e ao acordo coletivo de trabalho aditivo a convenção coletiva de trabalho de 2018-2020 firmado entre a CEF e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT) constata-se que o salário-base das categorias profissionais é de R\$ 1.346,93 e R\$ 2.100,22, respectivamente, o que representa uma diferença salarial da ordem 35,87%, (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DA CUT, 2018).

Além da diferença de salário-base, os instrumentos coletivos de trabalho comprovam que os empregados da CEF são contemplados com benefícios muito mais vantajosos que os empregados terceirizados do ramo de processamento de dados do Estado de Santa Catarina.

No Quadro 1 aponta-se os benefícios previstos na convenção coletiva de trabalho dos empregados do ramo de processamento de dados no Estado de Santa Catarina de 2018-2019 e no acordo coletivo de trabalho aditivo a convenção coletiva de trabalho de 2018-2020 firmado entre a CEF e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF/CUT):

Quadro 1 – Benefícios previstos na convenção coletiva de trabalho

Benefícios previstos nas convenções coletivas de trabalho dos empregados da CEF	Benefícios previstos nas convenções coletivas de trabalho dos empregados do ramo de processamento de dados no Estado de Santa Catarina
Reajuste salarial de 5%	Reajuste salarial de 3,61%
Adicional noturno de 50%	Adicional noturno de 50%
Auxílio refeição/alimentação mensal de R\$ 773,96	Auxílio alimentação de R\$ 13,47 por dia efetivamente trabalhado
Auxílio cesta alimentação mensal de R\$ 609,88	Sem correspondência
13ª cesta alimentação de R\$ 609,88	Sem correspondência
Auxílio creche/auxílio babá no valor mensal de R\$ 468,42	Sem correspondência
Auxílio funeral, em caso de falecimento de empregado, no valor correspondente a 2 vezes a remuneração base	Sem correspondência
Isenção de anuidade de cartão de crédito	Sem correspondência
Isenção de tarifa de conta corrente	Sem correspondência
Prorrogação de 60 dias da licença maternidade das empregadas	Sem correspondência
Licença adoção de 180 dias	Sem correspondência
Licença paternidade de 20 dias	Licença paternidade de 5 dias
Estabilidade provisória da gestante de 180 dias após o término da licença maternidade	Sem correspondência
Estabilidade aos alistados de 30 dias depois de sua desincorporação ou licença	Sem correspondência
Estabilidade de 60 dias, após a alta médica, para quem se afasta do trabalho por motivo de doença por tempo igual ou superior a 6 meses	Sem correspondência
Estabilidade de 12 após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente, consoante Art. 118 da Lei 8.213, de 24.07.1991	Sem correspondência

<p>Estabilidade pré-aposentadoria de 12 meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a Caixa</p>	<p>Estabilidade pré-aposentadoria de 12 meses para os empregados com mais de 10 anos ininterruptos de trabalho na empresa</p>
<p>Estabilidade pré-aposentadoria de 24 meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com a Caixa</p>	<p>Sem correspondência</p>
<p>Estabilidade pré-aposentadoria para a mulher de 24 meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com a Caixa</p>	<p>Sem correspondência</p>
<p>Estabilidade de 60 dias ao pai, após o nascimento do filho</p>	<p>Sem correspondência</p>
<p>Estabilidade de 180 à gestante que sofrer aborto não criminoso</p>	<p>Sem correspondência</p>
<p>Estabilidade de 180 aos empregados e empregadas que efetuarem a adoção</p>	<p>Sem correspondência</p>
<p>Indenização por assalto/sinistro no valor de R\$ 191.596,86</p>	<p>Sem correspondência</p>
<p>Vale cultura</p>	<p>Sem correspondência</p>
<p>Plano de saúde</p>	<p>Sem correspondência</p>
<p>Suplementação integral da diferença entre o valor do auxílio doença e a remuneração base do empregado</p>	<p>Suplementação de 50% da diferença entre o valor devido pelo INSS e o salário do empregado</p>

Intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos de trabalho para os empregados que exercem atividades de entrada de dados	Sem correspondência
Bolsa de incentivo a elevação da escolaridade	As empresas poderão subsidiar parcial ou integralmente os custos de formação escolar
Sem correspondência	Horas extras no período de sobreaviso serão remuneradas com adicional de 70% nos dias normais e de 100% nos dias destinados ao descanso semanal remunerado e feriados

Fonte: os autores.

Os dados da ação trabalhista n. 401600-18.2009.5.12.0001 e os instrumentos normativos do ano base de 2018/2020 da categoria profissional dos empregados de empresas de processamento de dados no Estado de Santa Catarina e dos empregados da CEF comprovam que entre o ano de 2007 e 2018 houve um aumento na diferença salarial na ordem de 6,89%, resultando em R\$ 753,29 no ano de 2018, o que representa uma diferença salarial da ordem 35,87%, além de os instrumentos coletivos de trabalho dos empregados diretos da CEF previrem muitos outros benefícios que são mais vantajosos ou adicionais aos previstos nas convenções coletivas dos empregados terceirizados.

4.2 SEGUNDO CASO: TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA

Na ação trabalhista n. 0000882-43.2017.5.12.0054, autuada perante a 3ª Vara do Trabalho de São José, SC, o contrato de prestação de serviços comprova que a empresa Marisa Lojas S.A. terceirizou à Artel Recursos Humanos Eireli (EPP) os serviços de conservação e limpeza (SANTA CATARINA, 2017).

A empregada postulou o reconhecimento de vínculo empregatício direto com a Marisa Lojas S.A. e diferenças de salário com reflexos em horas extras, adicional de insalubridade, descanso semanal remunerado, férias acrescidas de 1/3, 13º salário, FGTS com multa de 40% e contribuições previdenciárias, além de outras verbas trabalhistas previstas em lei que não tem relação com a pretendida isonomia salarial (SANTA CATARINA, 2017).

O que interessa ao presente trabalho é verificar se havia diferença entre o salário-base dos empregados terceirizados do ramo de asseio e conservação e o salário-base dos empregados da categoria profissional da tomadora dos serviços

(comércio varejista de São José, SC), bem como de outros benefícios previstos em instrumento coletivos de trabalho.

Para tanto analisou-se os instrumentos coletivos de trabalho das respectivas categorias profissionais, anexados nos autos da ação trabalhista, e aponta-se no Quadro 2 o valor do salário e demais benefícios não previstos em lei:

Quadro 2 – Salário e demais benefícios não previstos em lei

Benefícios previstos nas convenções coletivas de trabalho dos empregados do comércio varejista de São José, SC	Benefícios previstos nas convenções coletivas de trabalho dos empregados do ramo de asseio e conservação
Salário-base R\$ 1.363,00	Salário-base R\$ 1.087,16
Reajuste salarial de 9,62%	Reajuste salarial de 6,58%
Estabilidade de 45 dias para os empregados que se afastaram do trabalho por auxílio doença	Estabilidade de 60 dias para os empregados que se afastaram do trabalho por auxílio doença
Estabilidade de 60 para os empregados desincorporados do serviço militar	Sem correspondência
Abono de 12 faltas por ano para acompanhamento de consulta médica de filho de até 16 anos de idade	Abono de falta do pai/mãe, em caso de necessidade de consulta médica de filho de até 12 anos de idade
Estabilidade pré-aposentadoria nos 12 meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria previdenciária, por tempo de contribuição	Estabilidade pré-aposentadoria nos 12 meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria previdenciária, por tempo de contribuição
Intervalo de 15 minutos para lanche, computados como tempo de trabalho	Sem correspondência
Adicional noturno de 35%	Adicional noturno de 25%
Adicional de 100% para às horas extras excedentes de 2 por dia	Adicional de 100% para as horas extras excedentes de 40 horas mensais
Sem correspondência	Fornecimento de vale alimentação de R\$ 15,50 por dia, caso a empresa não forneça alimentação
Sem correspondência	Seguro de vida gratuito com cobertura por: (a) morte e invalidez permanente decorrente de acidente de trabalho, com prêmio correspondente a 15 vezes o salário fixo dos empregados; e (b) morte natural com prêmio correspondente a 7,5 vezes o salário fixo dos empregados

Fonte: os autores.

A maior discrepância na terceirização das atividades de asseio e conservação é em relação ao salário-base, pois o piso salarial dos empregados terceirizados no ano de 2017 era inferior ao piso salarial dos empregados diretos da tomadora dos serviços no importe de R\$ 275,84, o que representa uma diferença salarial de 20,25%.

5 CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE SALARIAL

A OIT aponta no relatório global sobre os salários de 2016/17 consequências da desigualdade salarial excessiva, das quais destacam-se:

- a) Pessimismo sobre futuro. Nos países desenvolvidos as pessoas estão preocupadas com a desigualdade salarial porque a expectativa é de que as condições financeiras das crianças sejam piores do que as de seus pais;⁶
- b) Prejudica o crescimento econômico e o tecido social de um país. As pessoas e famílias de rendimento elevado geralmente poupam uma proporção mais elevada de ganhos que as famílias com baixo rendimento e isso repercute no consumo das famílias e, conseqüentemente, no crescimento econômico dos países;
- c) Dificulta a eliminação da pobreza. A concentração de renda nos cargos mais elevados das empresas (CEO e gestores) dificulta a eliminação da pobreza, o que é um objetivo global do ODS 1;
- d) Pode reduzir a igualdade de oportunidade e a mobilidade social e criar divisões dentro da sociedade. A preocupação é de que a desigualdade excessiva ameace a estabilidade política e/ou a estabilidade no ambiente de trabalho, além de a justiça social e a inclusão social serem necessárias ao desenvolvimento sustentável das empresas, com a geração de emprego produtivo e trabalho digno;
- e) Desigualdade do índice de Gini.⁷ A renda per capita das famílias de 61 países da América Latina, África, Europa, Ásia Central, América do Norte, Estados Árabes, Ásia e Pacífico⁸ demonstrou que, exceto na América Latina, quando

⁶ Nos países em desenvolvimento e emergentes a expectativa é positiva, pois as pessoas acreditam que a próxima geração terá melhores níveis de vida.

⁷ É um parâmetro internacional usado para medir a desigualdade de distribuição de renda entre os países.

⁸ A Europa e a Ásia Central incluem 34 países: Áustria, Azerbaijão, Bielorrússia, Bélgica, Bulgária, Croácia, República Checa, Dinamarca, Estônia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Irlanda,

houve um aumento da desigualdade do índice de Gini ocorreu um declínio nos rendimentos do trabalho.⁹ A OIT reconhece que a correlação entre o aumento da desigualdade social medida pelo índice de Gini e a queda de rendimentos do trabalho é uma relação complexa e que está em construção entre os estudiosos, mas é uma evidência que merece consideração, dada a sua importância no contexto social.

A Organização Internacional do Trabalho informa as consequências da desigualdade salarial excessiva, constatadas em pesquisa de nível global, e orienta os países membros a desenvolver uma política salarial com o objetivo de que as empresas sejam sustentáveis, reduzam a desigualdade salarial e eliminem a pobreza no mundo.

Além das consequências levantadas pela OIT, pode-se apontar que a diferença salarial excessiva impacta diretamente no incremento de renda na economia e ao incremento na arrecadação tributária sobre o consumo (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2019).

Apesar das orientações da OIT, a redução da desigualdade salarial terá resultados substanciais efetivos quando as pessoas se conscientizarem da importância do desenvolvimento sustentável e, principalmente, quando ocorrer uma mutação de ordem e importância do valor dado ao capitalismo em detrimento do trabalho humano.

5 CONCLUSÃO

A análise da isonomia salarial entre empregados terceirizados e empregados diretos da tomadora dos serviços é uma tarefa árdua porque não há dados oficiais específicos e separados dos empregados terceirizados.

da, Israel, Itália, Cazaquistão, Letônia, Lituânia, Países Baixos, Noruega, Polónia, Portugal, Roménia, Federação Russa, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Suíça, Turquia, Suécia, Ucrânia e Reino Unido. A América do Norte inclui 2 países: Canadá e Estados Unidos. A Ásia e Pacífico incluem 13 países: Austrália, China, Hong Kong (China), Índia, Indonésia, Japão, República da Coreia, Malásia, Nova Zelândia, Filipinas, Singapura, Taiwan (China) e Tailândia. Os Estados Árabes incluem 3 países: Kuwait, Jordânia e Arábia Saudita. A África inclui 4 países: Egito, Marrocos, África do Sul e Tunísia. A América Latina inclui 9 países: Argentina, o Estado Pluri nacional da Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, México, Peru e a República Bolivariana da Venezuela.

⁹ O Relatório global sobre os salários de 216/17 aponta a seguinte fonte do índice de Gini: Euromonitor, 2014 (para índices Gini); Penn World Tables Version 9 (June 2016) (para partes do rendimento do trabalho). Para mais informações, acessar: UCDAVIS. Penn World Table. California: The Center of International. 2013. Disponível em: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>. Acesso em: 10 nov. 2019

As informações prestadas anualmente na RAIS, por exemplo, não especificam quais atividades efetivamente foram prestadas por terceiros, de modo que a atividade pode enquadrar-se no ramo econômico em que tipicamente é terceirizada, mas a rigor não é suficiente para afirmar que ela efetivamente foi executada por um terceiro. Isto é um motivo para criticar às pesquisas do DIEESE sobre diferença de remuneração entre empregados terceirizados e empregados diretos da tomadora dos serviços.

Do mesmo modo, a análise da isonomia salarial com base apenas nos instrumentos coletivos de trabalho também é de difícil concretização porque, em regra, são terceirizadas atividades específicas do tomador dos serviços, muitas vezes de maior complexidade ou que exigem especialidades. Por este motivo, os profissionais que executam tais atividades eram remunerados pelo tomador dos serviços com salário-base superior ao piso previstos nos instrumentos coletivos de trabalho. Neste contexto, após a terceirização os dados salariais dos empregados paradigmas se esvaziam com o tempo e é muito difícil ter acesso ao banco de dados dos empregadores, sem um órgão oficial de fiscalização.

Nada obstante, em alguns casos concreto como, por exemplo, nas ações trabalhistas n. 401600-18.2009.5.12.0001 e 0000882-43.2017.5.12.0054 em que os empregados terceirizados apontaram os paradigmas e/ou os instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis aos empregados diretos da tomadora dos serviços em função similar é possível averiguar se há ou não diferença de salário-base e de outros benefícios assegurados em normas coletivas de trabalho.

O resultado do estudo dos referidos casos concretos envolvendo a terceirização de atividades do setor bancário e de limpeza e conservação aponta que efetivamente há diferença salarial entre os empregados terceirizados e os empregados diretos da tomadora dos serviços, além de não haver correlação equânime entre os benefícios assegurados nos instrumentos coletivos de trabalho dos empregados diretos da tomadora dos serviços e os benefícios previstos aos empregados terceirizados.

Portanto, é possível concluir que efetivamente há diferença salarial entre os empregados direto da tomadora dos serviços e os empregados terceirizados e a previsão do § 1º do artigo 4-C da Lei n. 6.019/1974, incluído pela Lei n. 13.467/2017, de facultar às partes contratantes, se assim entenderem, estabelecer que os empregados terceirizados farão jus a salários equivalentes aos pagos aos empregados da tomadora dos serviços, além de outros direitos não previstos no referido artigo, distanciou-se do compromisso assumido pelo Brasil de cumprir a Agenda 2030 das Nações Unidas, em especial a parte final da meta 8.5 dos ODS.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Secretaria de Trabalho. **Convenção coletiva de trabalho das empresas de processamento de dados do Estado de Santa Catarina de 2018/2019**. 2018. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR004797/2019>. Acesso em: 19 out. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DA CUT. **Convenção coletiva de trabalho dos bancários de 2018/2019**. 2018. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/wp-content/uploads/anexos/convenios/2b2f727bc33ea8bfb0c4ea349ed3bbea/file/cct-geral.PDF>. Acesso em: 19 out. 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo: DIEESE, 2017. (Nota técnica número 172). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec-172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Salário mínimo**: pela manutenção da valorização! São Paulo: DIEESE, 2019. (Nota técnica número 2018). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec218SalarioMinimo.html>. Acesso em: 03 jan. 2020.

DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania**: a dialética da regulação social do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **ODS – Metas nacionais dos objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS**: 8 trabalho decente e crescimento econômico. 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/ods/8/>. Acesso em: 08 set. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório global sobre os salários 2016/17**: desigualdade salarial no local de trabalho. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---d-comm/---publ/documents/publication/wcms_549533.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. 1ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC. **Ação trabalhista n. 401600-18.2009.5.12.0001**. Reclamante: Simone Cardoso Rocha. Reclamadas: Plansul Planejamento e Consultoria Ltda e Caixa Econômica Federal – CEF. Florianópolis, 26 jun. 2009.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. 3ª Vara do Trabalho de São José, SC. **Ação trabalhista n. 0000882-43.2017.5.12.0054**. Autora: Elane Francielly de Santana Pessoa. Reclamadas: Artel Recurso Humanos Eirelli – EPP, Glow Brasil Limpezas e Serviços Especializados - Eirelli. São José, 6 jul. 2017.

PELATIERI, P.; ADRIANA, M.; HORIE, L.; COSTA, L. A. R. da; CAMARGOS, R. C. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. *In*: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília, DF: Ipea, 2018a.

PELATIERI, P.; CAMARGOS, R. C.; IBARRA, A.; MARCOLINO, A. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. *In*: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília, DF: IPEA, 2018b.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Human Development Report 2019**. Nova York: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2019. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2020.

UCDAVIS. **Penn World Table**. California: The Center of International Data, 2013. Disponível em: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>. Acesso em: 10 nov. 2019

TERCEIRIZAÇÃO ENQUANTO FENÔMENO BIFRONTE: ALTERNATIVAS RETIFICADORAS DA TERCEIRIZAÇÃO INTERNA E EXTERNA

Vladimir Andrei Ferreira Lima¹

1 INTRODUÇÃO

As pesquisas científicas têm demonstrado de forma robusta e com dados sólidos que a terceirização fragmenta a classe trabalhadora e promove o aviltamento das condições de trabalho. E as alternativas propostas para corrigir as mazelas ocasionadas pelo fenômeno não têm encontrado guarida nos tribunais brasileiros, em especial, no Supremo Tribunal Federal, que além de endossar sua prática, exaltando seus benefícios para o sistema capitalista (RE 760.391), tem prestigiado a livre iniciativa em detrimento do trabalho valorizado, causando nítido desequilíbrio entre estes dois pilares que sustentam a justiça social (art. 170, CRFB/88).

O presente artigo é parte de investigação científica que busca alternativas para civilizar o controle da terceirização,² em especial, através da negociação coletiva (LIMA, 2017, 2019). Todavia, para se propor soluções para problemática em voga é indispensável a exata compreensão do objeto da pesquisa (a terceirização) e suas implicações. Deste modo, pretende-se demonstrar que a terceirização é fenômeno bifronte, manifestando-se de forma interna e externa, e que cada uma de suas facetas merece análise destacada, pois a complexidade do processo pode recomendar soluções dissonantes.

¹ Mestrando em Direito no Programa de Pós-graduação stricto sensu da Universidade do Oeste de Santa Catarina.

² A expressão é de Maurício Godinho Delgado.

2 TERCEIRIZAÇÃO INTERNA E EXTERNA: AFLUENTES DE UM MESMO RIO

Encontro das Águas

*Vê bem, Maria aqui se cruzam: este
É o Rio Negro, aquele é o Solimões.*

(...)

*Vê como se separam duas águas,
Que se querem reunir, mas visualmente;
É um coração que quer reunir as mágoas
De um passado, às venturas de um presente.*

*É um simulacro só, que as águas donas
D’esta região não seguem o curso adverso,
Todas convergem para o Amazonas,
O real rei dos rios do Universo;*

(...)

Olha esta água, que é negra como tinta.

Posta nas mãos, é alva que faz gosto;

(...)

*Aquela outra parece amarelaça,
Muito, no entanto é também limpa, engana:
(CUNHA, Quintino)*

O poeta Quintino Cunha retrata no poema em epígrafe o fenômeno denominado “Encontro das Águas”, ponto de confluência das águas de tom escuro do rio Negro “Olha esta água que é negra como tinta”, com as águas de aspecto barroso do rio Solimões “Aquela outra parece amarelaça”, que correm lado a lado, sem que, contudo, suas águas se misturem. Tal particularidade é atribuída a suas composições químicas, diferenças de temperaturas e densidades, bem como às variações da velocidade de suas correntezas. E conforme bem ilustra o poema, “convergem para o Amazonas/O real rei dos rios do Universo.”

Embora, quando da interseção das águas do rio Negro com as águas do rio Solimões, forme-se um dos trechos do rio Amazonas, os dois afluentes ainda permanecem lá, podendo ser reconhecidos a olho nu, pouco importando a designação que se dá ao encontro dos rios. Aliás, a beleza deste encontro deriva

justamente das nuances perceptíveis, facilmente, quando se estar no limiar dos rios. Quanto mais distante o observador, e quanto menos sua interação com estas águas, menos nítidas são estas diferenças, pois tudo é rio Amazonas. Mas quando o observador se aproxima da fronteira desses rios, deixa sua visão perceber as tonalidades diferente das águas, seu tato sentir sua diferença de temperatura, e seus demais sentidos constatar a vibração diferente do barco em cada uma das correntezas, percebe que os rios Negro e Solimões são facilmente distinguíveis, e suas diferenças vão além do que está visível aos olhos, está em sua essência.³

Com a terceirização ocorre processo semelhante. O que a lei chama de “prestação de serviços a terceiros” (ou, terceirização) é o encontro de duas formas distintas de divisão do trabalho, cada uma delas com sua composição química própria, temperaturas que lhes são particulares e velocidades de correntezas que as singularizam. Ou seja, o que se designa sob o epíteto de terceirização é a confluência de dois fenômenos distintos, cuja nitidez de suas diferenças só se nota quando os analisamos de perto. Uma das manifestações desse processo pode ser designada de terceirização de mão de obra (terceirização interna), enquanto a outra pode ser intitulada terceirização de serviços (terceirização externa). Embora ambas sejam afluentes de um rio principal, partes de um todo, elas não se esgotam apenas no que é visível. Conquanto o destino seja o mesmo, o caminho que percorrem é completamente diferente e, inclusive, dita sua estrutura orgânica, o que traz implicações próprias.

3 A PROBLEMÁTICA DA FRAGMENTAÇÃO

Pedro Demo (2005, p. 17), ao analisar a epistemologia da autoridade do argumento, revela que “a realidade possui especificidades técnicas que precisam ser tratadas tecnicamente”. A construção de novos paradigmas reclama, contudo, uma análise diligente do fenômeno, pautando-se pelas consequências visíveis e invisíveis derivadas do novo olhar que se quer imprimir, sobretudo, em relação aos sujeitos impactados diretamente pelo processo.

Assim, embora argumentar assuma feição desconstrutiva, rebelde e provocativa, deve-se, também, tentar compreender o outro a partir de seu

³ Inclusive, as águas de cada um dos afluentes podem confundir os sentidos do espectador, pois, conforme enfatiza o poeta, a água do rio Negro, embora possa aparentar ser “*negra como tinta*”, “*posta nas mãos, é alva que faz gosto*”. O mesmo ocorre com a água “*amarelaça*” do rio Solimões, que “no entanto também é limpa”. O próprio poema já inicia com um alerta: “*Vê bem*”.

olhar, e, “para entender o outro, é mister reconstruir o outro, passando isso inevitavelmente pela desconstrução.” (DEMO, 2005, p. 40- 42).

A clivagem de um fenômeno e a proposição de soluções díspares a cada uma de suas partes, exige responsabilidade e cautela. Ao se fragmentar a terceirização, pode-se fragmentar a classe trabalhadora, dependendo dos parâmetros adotados, o que inviabiliza, ou, até mesmo, impossibilita sua reconstrução.

Com o cancelamento da Súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que admitia a terceirização apenas nas hipóteses em que havia autorização legal para tanto,⁴ e a subsequente edição da Súmula 331, o TST, cedendo à ofensiva flexibilizante, ampliaram-se as hipóteses em que a terceirização é admitida, consolidando o entendimento de que, se não houver pessoalidade e subordinação, ela pode ser utilizada nas atividades-meio.

Todavia, algumas sequelas decorrentes desta mudança de paradigma permaneceram submersas, e pouco vêm à tona. Talvez em virtude da utópica ideia de que, ante o avanço flexibilizante, e diante da lacuna legal, o TST agiu bem ao protagonizar a regulamentação jurisprudencial da terceirização de forma mais ampla, protegendo, inclusive, os trabalhadores que executam atividades-meio. Ou, também, possivelmente (o que, é, inclusive, mais provável), por ignorar a realidade dos trabalhadores mais invisibilizados. Independente das aspirações da ocasião de sua edição, mas, aparentemente, a Súmula 331 do TST dividiu não só o fenômeno, mas dissolveu e repartiu, também, os trabalhadores terceirizados. Explica-se.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em estudo técnico intitulado “Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes” (2017), apresenta dados em relação às atividades tipicamente terceirizadas (atividades-meio) e atividades tipicamente contratantes (atividades-fim).⁵ Dentre as conclusões reveladas pela pesquisa, aponta que, em relação as atividades tipicamente contratantes (atividades-fim), as atividades tipicamente terceirizadas (atividades-meio) possuem taxa de

⁴ Caso do trabalho temporário regulamentado pela Lei 6.019/74 e dos serviços de vigilância armada previsto na Lei 7.102/83.

⁵ “Este estudo foi elaborado com base na Rais e na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e considerou que a estrutura produtiva e de serviços se organiza de forma verticalizada, apoiada no conceito de ‘foco no negócio’ e complementariedade entre cadeias produtivas e de serviços. A partir daí, foram identificadas as atividades econômicas cujas características permitem defini-las como atividades-meio, geralmente relacionadas à terceirização.” (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017, p. 2).

rotatividade maior, jornadas mais extensas, maior número de afastamentos por acidente de trabalho e salários menores.⁶

Conquanto os trabalhadores que executem atividades acessórias estejam em situação de maior vulnerabilidade em relação aos terceirizados que laboram nas atividades finalísticas da empresa, a revisão jurisprudencial do TST apenas aumentou o abismo entre os dois. O entendimento consolidado foi o de que, os primeiros não têm direito ao reconhecimento do vínculo empregatício e o de que a empresa contratante⁷ se responsabiliza de forma subsidiária pelas verbas. Enquanto, no segundo caso, há o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a contratante, tendo ela responsabilidade direta pelos créditos trabalhistas que, incluem, os direitos previstos em convenção ou acordo coletivo da tomadora dos serviços.

O ímpeto de mudança decorrente da nova realidade que se avizinhava, levou a jurisprudência trabalhista a amparar de maneiras desiguais os terceirizados, oferecendo menor nível de proteção aos trabalhadores que estão em condições ainda mais precárias. Deste modo, o conceito fictício de atividade-meio e atividade-fim, embora permita uma compreensão adequada do processo terceirizante, acabou por fundamentar uma discriminação maior em relação aos trabalhadores terceirizados em situação de maior vulnerabilidade.

Há a possibilidade de se admitir que os trabalhadores terceirizados que executam serviços relacionados à atividade-fim da empresa são (e sempre foram), na verdade, empregados da tomadora de serviços, o que justifica a implicação jurídica de reconhecimento do vínculo e demais corolários (art. 9º, CLT), de maneira que resguardou-se, na medida do possível, os obreiros que executam serviços acessórios, ligados à atividade-meio.

Ocorre que, antes da edição da Súmula 331 do TST, somente podiam ser terceirizados os serviços autorizados em Lei, e o mencionado verbete, ao dividir o fenômeno, não resguardou os trabalhadores ligados à atividade-meio, mas

⁶ Extrai-se da Nota Técnica 172, de março de 2017 que “considerando somente o ano de 2014, os dados obtidos revelam que: a taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes; (...) 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais. Já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%; Os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, o que reforça as desigualdades regionais; percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes -9,6% contra 6,1%; Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639).” (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017).

⁷ Ressalte-se, desde logo, que, neste texto, utiliza-se a nomenclatura “empresa contratante” como sinônima de “empresa tomadora” ou “empresa beneficiária”.

retirou-lhes direitos que antes tinham, aviltando seu nível de proteção social a partir de critério arbitrariamente eleito.

A doutrina até apontou mecanismos capazes de delimitar o fenômeno, criando um padrão mínimo de proteção social do trabalhador terceirizado, com sugestões que iam desde a necessidade de se garantir isonomia salarial e responsabilidade solidária do tomador de serviços, até a vinculação do obreiro ao sindicato dos trabalhadores deste último. Todavia, o TST não recepcionou tais mecanismos reparadores da terceirização, insistindo na distinção de dois padrões de proteção diferente.

E o legislador, com a edição da Lei 13.429/2017 e 13.467/2017, lançou todos os trabalhadores terceirizados no patamar de proteção mais baixo, criado pelo próprio TST na ocasião em que editou a Súmula 331, assumindo agora, força legal. No atual estágio, os terceirizados estão à derivada, seguindo apenas o fluxo da água, sem vislumbrar o que lhe aguarda no distante horizonte.

Assim, diante desse novo cenário que se (re)desenha, em que desponta um diploma legislativo que regula o fenômeno, e uma jurisprudência resistente (e oscilante) em recepcionar os mecanismos reparadores da terceirização até então propostos pela doutrina, parece ser necessário buscar novas alternativas com o intuito de civilizar a prática.

Todavia, para evitar soluções temerárias, é necessário ter uma adequada compreensão do modelo, bem como refletir sobre as possíveis consequências do que está sendo proposto.

4 DOIS CURSOS DIFERENTES

No que tange à divisão proposta no início deste texto, busca-se explicitar que a terceirização é um fenômeno híbrido, e cada uma de suas frações impacta de maneira distinta a realidade, o que sugere uma análise singularizada de suas manifestações, para então se diagnosticar se merecem soluções jurídicas díspares.

Marcio Túlio Viana (2017, p. 14), em detida análise do modelo, reparte-o em terceirização interna e externa,⁸ explicando que, no primeiro caso, “a empresa se serve de trabalhadores alheios, como se inserisse uma outra dentro

⁸ Inclusive sugerindo o emprego dos termos “interna” e “externa” a partir do referencial onde o trabalhador está, conquanto tal referencial possa ser relativizado em alguns casos em razão da complexidade do fenômeno (VIANA, 2017, p. 19), opção pela qual optou tendo em vista a diversidade de nomenclaturas.

de si” de modo que “a empresa contratada nada produz ou comercializa – a não ser os próprios trabalhadores.”

Nesse contexto, o processo é capaz de “reunir sem unir”, pois opõe, na mesma empresa, “terceirizados a não terceirizados, na medida que uns e outros ora se invejam, ora se temem ou se desprezam, dependendo da posição que eventualmente ocupam – degradando o próprio grupo, enquanto classe”, e, assim, tendo em vista que o efetivo de hoje, pode ser o terceirizado de amanhã, ambos disputam, potencialmente, o posto de emprego seguro e valorizado socialmente (VIANA, 2017, p. 34).

Utilizando o termo “terceirização trabalhista”, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 45) diz que neste caso há um processo de “dissociação do vínculo socioeconômico de prestação laborativa em detrimento do respectivo vínculo jurídico-trabalhista, o qual se ata com a empresa chamada prestadora de serviços”. Destarte, “o efetivo tomador de serviços deixa de ser, por meio de ladina fórmula jurídico-administrativa, real empregador do obreiro.” (DELGADO, 2017, p. 45)

Gabriela Neves Delgado (2003, p. 120) chama este processo de “terceirização de serviços”, em que a empresa contratante absorve o trabalho de terceiros. Assim, a tomadora mantém-se responsável pela produção de seus bens e pela sua atividade, mas conta com o trabalho de terceiros. Márcio Túlio Viana (2017, p. 20) ilustra a dinâmica destacando que a empresa contratante “vai se apropriando do trabalho dos terceirizados à proporção em que eles o executam. Aproveita a força de trabalho do mesmo modo que faria se os tivesse contratando como empregado seus.”

Destaque-se que no caso da terceirização interna, a empresa sequer necessita ser detentora dos meios de produção. É o que se sucede, muitas vezes, na Administração Pública, com os empregados da limpeza, vigilância, recepção (dentre outros), ocasião em que a empresa vencedora do certame licitatório (re) contrata os empregados de sua antecessora, que já estão familiarizados com o trabalho, e estes, muitas vezes, aceitam, inclusive, a redução salarial proposta pelo novo empregador, diante da iminente possibilidade de perder o emprego.

Quanto à realidade protagonizada por estes trabalhadores, nota-se um ambiente fático e jurídico⁹ não isonômico quando confrontando com

⁹ No plano jurídico, nota-se a ausência de tratamento isonômico, a título ilustrativo, quando a lei torna facultativa a equivalência de salário entre empregados da contratante e da contratada (art. 4º-C, §1º, Lei 6.014/74), bem como torna opcional, também, a possibilidade de se estender ao trabalhador terceirizado o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, quando os serviços forem executados fora de sua dependência (art. 5º-A, §4º, da Lei 6.019/74).

empregados contratados diretamente pela tomadora. Antunes e Druck (2013, p. 220) pontuam que:

As diferenças entre uns e outros se explicitam no tipo de treinamento, que, em geral, é menor para os terceirizados, no acesso limitado às instalações da empresa (a exemplo de refeitórios e vestiários), nas revistas na entrada e saída da empresa, nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade, nos salários menores, nas mais arriscadas condições de (in) segurança, dentre outras.

E, no que tange ao meio ambiente laboral, pontuam:

“O adoecimento ocupacional padece de um acompanhamento regular, dada a instabilidade e rotatividade dos terceirizados que “saltam” de uma para outra empresa ou mesmo setor de atividade, impedindo de se identificar o tipo de ambiente de trabalho que gerou o adoecimento e dificultando, desta forma, o nexos causal entre a doenças e o trabalho. Ao lado do adoecimento, os acidentes de trabalho são, invariavelmente, em maior número entre os trabalhadores terceirizados, assim como as estatísticas sobre vítimas fatais indicam um índice maior entre eles.” (ANTUNES, DRUCK, 2013, p. 220)

Os relatos só confirmam os dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2017) expostos anteriormente.¹⁰

Marcio Tulio Viana (2017, p. 57), didaticamente, explica como, na prática, a terceirização interna é empregada para reduzir custos:

O mesmo trabalhador que ganharia, digamos, R\$ 1.500,00 de uma fábrica de parafusos, é contratado para ganhar R\$ 1.000,00 de uma “terceira” e em seguida é jogado na mesma fábrica de parafusos. Com isso, deixa de receber R\$ 500,00, que são divididos (não necessariamente meio a meio) entre as duas empresas.

E Viana (2017, p. 69) complementa enfatizando que “o que se comercializa na terceirização interna já não é a força de trabalho, mas o homem que trabalha”. Dessa maneira, “o empregador já não compra ou aluga simplesmente a força de trabalho, mas o homem por inteiro – ossos, cérebro e músculos - e em seguida o subloca a outra empresa, ganhando na diferença de preço.” (VIANA, 2017, p. 68).

¹⁰ Extrai-se da Nota Técnica 172, de março de 2017 que “considerando somente o ano de 2014, os dados obtidos revelam que: a taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes; (...) 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais. Já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%; Os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, o que reforça as desigualdades regionais; percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes -9,6% contra 6,1%; Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639).” (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2017).

Em sentido contraposto, a terceirização externa “faz o movimento inverso, jogando para fora de si não só os trabalhadores, como alguma das – ou mesmo todas as – etapas do seu ciclo produtivo, como se se lançasse dentro de outra”, como no caso do industrial que delegada a fabricação de parte do produto (ou ele todo) à empresa terceirizada (VIANA, 2017, p. 15). Há, assim, externalização de etapas de seu ciclo produtivo. Desta maneira, “fragmenta cada empresa em múltiplas ‘parceiras’, espalhando também os trabalhadores (...). É assim que a empresa consegue ‘produzir sem reunir.’” (VIANA, 2017, p. 34).

Gabriela Neves Delgado (2003, p. 121) utiliza a nomenclatura “terceirização para fora” ou “de atividade” para designá-la, esclarecendo que neste fenômeno há a descentralização de atividades (inclusive do próprio vínculo empregatício) para outras empresas autônomas, que se responsabilizarão pelo processo produtivo. Viana (2017, p. 20) compara-a ao trabalho por conta própria, ponderando que “uma empresa contrata a outra, mas o que lhe interessa é o produto final. Por isso, só ao término da produção passa a ter propriedade sobre ele.”

Autores como Delgado (2017, p. 45) parecem tratar o fenômeno como fora do universo do Direito do Trabalho, ao expor que a “terceirização empresarial é processo distinto, de simples descentralização empresarial, em favor de outra empresa, a qual preserva planta empresarial própria e empregados próprios”. Inclusive acredita que o melhor termo para designá-la seria “subcontratação empresarial”, para evitar confusões com a denominada “terceirização trabalhista.” (DELGADO, 2017, p. 45).

Todavia, é esta relação de menor nitidez entre terceirização externa e os mecanismos protetivos do Direito do Trabalho que a torna, em essência, diferente, do fenômeno determinado terceirização interna, pois o trabalho valorizado se dissolve em uma grande rede de empresas. Assim, como o rio que se perde em seus muitos afluentes, a terceirização externa possibilita que um número indeterminado de empresa integre o ciclo produtivo, distanciando o trabalhador da empresa beneficiária final de seu labor.

A transnacionalização de empresas possibilita que a exploração (des) humana do trabalho se dê longe de sua sede, em periferias e países em que a proteção trabalhista seja mais fraca. Utilizam-se recursos jurídicos para mascarar a relação subjacente, tentando conferir a aparência comercial ao pacto. E relações, essencialmente trabalhistas, vão se perdendo em ajustes contratuais entre empresas que imprimem conotação comercial a eles. A consequência é a

escravidão em seu modelo contemporâneo, objetificação do trabalho e dumping social.¹¹

Siqueira (2019, p. 56), em análise de alguns casos reportados pela mídia, faz remissão a uma matéria do jornal New York Times (NYT), relacionada aos custos de produção de um iPad:

Segundo a publicação, o presidente Barack Obama indagara de certa feita a Steve Jobs quando a Apple, a grande empresa mundial de celulares e tablets, pretendia fazer voltar para o território americano os muitos empregos que havia deslocado para países como a China.

A resposta foi desconcertante e curta: aqueles empregos jamais retornariam para os EUA. A explicação de Jobs, conforme descreveu o NYT, foi de que tal não ocorreria porque os trabalhadores chineses cumprem o que os americanos jamais fariam. E não se trata de nenhuma expertise a mais, de um conhecimento tecnológico agregado. Nada disso! O que não fariam os operários norte-americanos – e o relato complementar de executivos da Apple é avassaladoramente cru – é descer ao nível de precarização das condições de trabalho na luta desumana pelo emprego, trabalhando em condições incomuns para atender as demandas da empresa de eletrônicos.

(...) Um dos operários afirma que no interior da empresa uma das primeiras coisas que notou foram as luzes que eram quase ofuscantes e que havia milhares de trabalhadores nas linhas de montagem sentados em cadeiras sem encosto (o que ainda é proibido no Brasil por normas de proteção ergonômica), além de outros agachados ao lado de máquinas de grande porte, ou, ainda, movimentando-se entre o cais de carga.

Havia também trabalhadores com as pernas inchadas de trabalhar em pé o dia todo e que chegavam a gritar de dores. Já nas paredes existiam banners com ameaças aos 120 mil funcionários: “Trabalhar duro no trabalho hoje ou trabalhar duro para encontrar um emprego amanhã”, uma típica situação de assédio moral.

Relatam ainda que a Apple, em seu código de conduta, pedia “apenas” 60 horas de trabalho por semana dos trabalhadores chineses (...).

Verifica-se, deste modo, que o modelo terceirizante se manifesta de diferentes maneiras, conquanto seu legado social em ambos os casos guardam correlação.

Assim como as águas do rio Negro e do Rio Solimões, que convergem para um mesmo destino, o Rio Amazonas, o mesmo se sucede com as duas

¹¹ Viana (2017) relaciona este processo com a crise de efetividade das normas da OIT: “antes, como se sabe, o comércio era globalizado, mas a indústria nem tanto. A preocupação básica dos países de ponta era reduzir a principal vantagem comparativa dos outros, que pagavam salários menores e podiam, com isso oferecer produtos mais baratos. Por isso, a OIT tinha duplo papel. De um lado, estendia aos trabalhadores dos países menos avançados os patamares básicos de proteção; de outro, protegia as indústrias dos países centrais contra o dumping social, que afetava (em desfavor deles) a concorrência. Mas com a mudança dessa realidade, e a conseqüente mundialização das empresas, desdobrando sua produção e distribuindo suas fábricas pelo mundo, para as empresas, deixa de ser “conveniente regular a concorrência internacional, pelo simples e bom motivo e que ela mesma prática o dumping. Hoje, ao contrário de antes, consegue usar em seu benefício a vantagens comparativas dos países pobres, e por isso, a OIT não lhe serve tanto: é antes um empecilho. E a conseqüência é que as normas da OIT perdem força.” (VIANA, 2017, p. 44-45).

manifestações da terceirização retratadas. Embora cada uma delas tenham características que lhe são próprias, ambas ainda são águas, que compõe um só processo: a Terceirização. E, bem como as águas dos afluentes que “não seguem o curso adverso”, a terceirização também conflui em direção há uma lógica, que lhe é inerente, e que persegue em um movimento irrefreável: redução de custos (logístico, temporal, espacial e social).

Enquanto força da natureza, aparentemente incontrolável, o rio segue seu curso, indiferente aos impactos sociais, econômico e naturais, que venham a trazer para as diversas comunidades que a atravessa. O mesmo acontece com a fragmentação do trabalho ocasionada pela terceirização. O processo segue seu ciclo natural, apático as consequências, contradições e desequilíbrios que ocasiona e impulsiona.

Mas, mesmo o rio pode ser controlado, como ocorre em projetos como a “Transposição do Rio São Francisco”¹² no qual seu fluxo é deslocado para atender necessidades e interesses daqueles que estão privados dela. No modelo terceirizante, sua aparente irreversibilidade, aparentemente, também pode ser freada.

5 REEXISTÊNCIA E RESISTÊNCIA

A irrupção do modelo flexibilizante trouxe mudanças significativas na relação entre o capital e o trabalho. E a terceirização assume destaque enquanto mecanismo de gestão empresarial que ocasiona grande impacto na estrutura clássica do Direito do Trabalho, valendo-se dos meios telemáticos, da supressão de restrições espaciais e temporais de alocação do capital, do trabalho e dos meios produtivos. Possui caráter totalitário, na medida em que tolera apenas (re)significações que permitam sua reprodução, exigindo subserviência do trabalhador, sob o pretexto de que é melhor um emprego alvitante do que o desemprego (embora tal apropriação subjetiva seja menos nítida para o obreiro).

Assim, torna-se indispensável que os operadores do Direito do Trabalho permeiem-no de ideias capazes de reinventá-lo, possibilitando que ele assuma uma nova forma de existir (e coexistir) com o novo modelo de gestão da mão de obra, sem que tenha se subjugado à retração social inerente à nova fórmula precarizante. É sua reexistência perpassa, necessariamente, pela resistência, se apropriando dos próprios movimentos que o capital faz, para se reconfigurar.

¹² Também nominado de “Projeto de Integração do Rio São Francisco com Bacias Hidrográficas do Nordeste Setentrional.

Afinal, se o Direito do Trabalho permanece inerte, enquanto o capital se movimenta, suprimindo limites espaços-temporais, reconfigura-se em redes de empresa e se apropria dos meios telemáticos para organizar e dirigir o trabalho, a proteção social tende a desaparecer, por não conseguir se ajustar à nova realidade, através de mecanismos adequados. Bem como certas profissões são extintas por se tornarem obsoletas, a proteção do Direito do Trabalho atravessa o mesmo risco em relação às categorias mais subalternizadas (o que fica mais nítido nos últimos anos ante a ofensiva flexibilizante). Mas, não porque a proteção trabalhista tenha se tornada desnecessária (pelo contrário, é ainda mais vital), mas porque não conseguiu fazer os mesmos movimentos expansivos do capital, de fluir e irrigar com sua proteção social as margens mais distantes e difíceis de atingir, resguardando os trabalhadores invisibilizados.

E as possibilidades jurídicas que se vislumbram perpassam a apropriação dos movimentos do capital e por alternativas democráticas de construção de soluções.¹³ Todavia, conforme relatado, a terceirização não é um movimento único, manifestando-se de forma híbrida, o que torna necessária a busca de soluções adequadas a cada uma de suas realidades. Outrossim, ressalte-se que apesar das assimetrias que dão rosto próprio a cada uma de suas manifestações (interna ou externa), sua essência permanece a mesma.

É como cérebro (e coração) que coordena os diferentes sentidos, cada qual, interagindo à sua maneira com a realidade. São como as águas do rio Negro e do rio Solimões que, apesar das propriedades que conferem a tonalidade amarelaça ou barrenta a um, ou negra ao outro (conforme retrata o poema de Quintino Cunha), quando colhidas com as mãos, são alvas e transparentes, o que revela uma essência em comum, apesar das diferenças visíveis quando se confrontam, lado a lado. Nesse contexto, a primeira alternativa proposta, aplicar-se-ia a ambas as manifestações do modelo (interno e externo).

A terceirização rompe com a estrutura clássica bilateral do Direito do Trabalho ao inserir a figura de um terceiro na relação jurídica entre o beneficiário do serviço e o trabalhador que o presta. É este terceiro que causa o desequilíbrio do sistema protetivo trabalhista. Entretanto, inserir a figura de outro terceiro nessa relação, pode ser uma das opções para se retomar o equilíbrio perdido desta relação. E este terceiro, trata-se do sindicato.¹⁴

¹³ Embora recorrer a alternativas democráticas possa parecer um contrassenso, uma vez que as normas que tratam da terceirização foram aprovadas e impostas às pressas pelo legislador brasileiro, apresentam-se, ainda, como modelos interessantes a serem perseguidos.

¹⁴ “Aliás, também o sindicato não deixa de ser terceiro na relação empregado-empregador, interferindo tanto na celebração como na execução do contrato de trabalho.” (VIANA, 2017, p. 17).

O sindicato dos trabalhadores do tomador do serviço é o mais próximo de compreender as necessidades de seus empregados, executem eles serviços dentro da própria empresa, ou externo a ela, sejam eles efetivos ou terceirizados. Cite-se, por exemplo, alguma determinada empresa de transmissão e distribuição de energia elétrica, que possui eletricitista e agentes de comercialização (que estão em contato direto com consumidores, sejam eles pessoas físicas, jurídicas, ou os próprios entes e órgãos estatais), mas conta, também, em seu quadro, com trabalhadores terceirizados que laboram dentro da empresa, e executam serviços de vigilância, conservação e limpeza, recepção ou, atividades externas, como reparo nas redes áreas (os postes) ou na malha subterrânea, ou, ainda, os eletricitistas terceirizados e leituristas. E o ente coletivo obreiro é o que melhor entende aquele microuniverso, bem como é o mais apto a fiscalizar e lutar contra a fragmentação do trabalho e erosão dos direitos sociais, pois conhece as práticas empresariais, os riscos para os trabalhadores, a real necessidade de se delegar a terceiros a execução de determinados serviços, e até mesmo, em certa medida, familiariza-se com a realidade das empresas terceirizadas pela tomadora e sua idoneidade.

É possível indagar qual então seria o melhor sindicato para negociar em favor dos empregados terceirizados, mas as diferenças facetas do fenômeno podem apontar soluções diferentes (ou não). A título ilustrativo, existem os terceirizados que prestam serviços exclusivamente para uma determinada empresa, e outros que são deslocados entre várias empresas. Imagina-se o trabalhador que presta serviços de limpeza em um escritório de advocacia, por exemplo, e outro, que em cada dia da semana, deve se dirigir a um estabelecimento diferente, podendo ser um hospital, um shopping, uma clínica de dentista, etc. Em ambos os casos, um aspecto interessante assume destaque: a empresa que recebe o serviço terceirizado, tem uma realidade singular, que a distingue das demais, exigindo procedimentos e cautelas próprias na execução dos serviços em suas dependências, o que se verifica quando se compara, por exemplo, os serviços de limpeza e higienização de um hospital, com um escritório de advocacia. Mas o trabalhador que presta serviços a várias empresas, se insere em um ambiente dual, pois pertence à realidade de cada uma das empresas, além da rotina circular de serviços entre distintas empresas.

E, quando a terceirização é externa, a relação entre a empresa da cadeia produtiva e a beneficiária final de seu serviço é ainda mais tênue - e suas consequências podem ser mais desastrosas -, assumindo, em grande parte das vezes, natureza eminentemente comercial (sem fraudes), e, em outras

oportunidades, acoberta um ciclo de exploração do trabalho que se presta unicamente a mascarar uma relação laboral protegida pelo Direito do Trabalho.

Neste norte, a problemática da representatividade sindical assume contornos diferenciados de acordo com cada um dos cenários enfrentados. Mas algumas soluções despontam como lógicas. A primeira delas, é que o sindicato dos trabalhadores da empresa tomadora do serviço é quem deve protagonizar a negociação dos direitos trabalhistas de todos os trabalhadores inseridos naquele microuniverso, inclusive os terceirizados que de qualquer modo tenham relação com ela (seja por meio da terceirização interna ou externa): esta é a solução unívoca para ambos os modelos. A razão é simples. É ele quem tem melhor aptidão para fiscalizar a empresa, que melhor conhece as demandas relacionadas à aquele ambiente de trabalho, como os riscos ambientais, as atividades insalubres ou perigosas, as práticas que podem atentar contra direitos fundamentais (*burnout* em decorrência de cobranças excessiva, assédios, etc.), e a própria dinâmica do trabalho terceirizado (se é utilizado para reduzir o custo da mão de obra, ou para aquisição de produtos a preços irrisórios decorrentes da exploração desumana do trabalho em cadeias produtivas, ou para fraudar contratações que deveriam ser precedidas de concurso público, etc.). E é natural que este sindicato, tente ao máximo coibir a utilização de mão de obra terceirizada, e exija que os terceirizados tenham um padrão de treinamento, de salário e de proteção ambiental adequados, para que o modelo não seja utilizado com o intuito de, exclusivamente, reduzir custos e incentivar ainda mais a contratação de terceirizados em detrimento dos efetivos.

A participação do sindicato dos empregados da tomadora, destaque-se, pode auxiliar na construção de padrões sociais mínimos para todos empregados que laborem ali, pois, conquanto este sindicato não possa definir os salários que são pagos pela empresa terceirizada a seus funcionários, pode-se conciliar que a empresa contratante se abstenha de celebrar avenças com empresas terceirizadas que não garantam determinados padrões salariais mínimos e isonômicos com seus funcionários do quadro próprio. Ademais, não há impeditivo que os sindicatos dos terceirizados também participe da mesma negociação, especialmente quando a empresa terceirizada determina que seus obreiros prestem serviços a diversas tomadoras, em sistema de rodízio (neste último caso, a solução se aplica à terceirização interna).

Na verdade, a lógica terceirizante e o novo modelo legislativo que regulamenta a terceirização não permitem chegar a outra conclusão, sob pena de ensejar contradições ainda maiores. Afinal, com o advento da Reforma Trabalhista, o padrão mínimo protetivo legal, aplicado a todos os empregados

regidos pela CLT, indistintamente, foi flexibilizado (art. 611-A. CLT), podendo os entes sindicais definirem assuntos atinentes a jornada e intervalo intrajornada, e, até o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação do labor em ambiente insalubres, com preponderância sobre o patamar legal ordinário, o que pode ensejar séria quebra da isonomia entre terceirizados e efetivos que desempenham a mesma função (no caso da terceirização interna). Nesse caso, defende-se que o sindicato dos trabalhadores que representam aqueles terceirizados integrem a pauta em negociação, com o intuito de evitar soluções incongruentes.

Assim, a construção de soluções pautadas pelo fator dialógico, inserindo um terceiro (*in casu*, o sindicato) que possa atenuar e controlar as mazelas do fenômeno terceirizante, revela-se medida razoável para seu controle civilizatório. Além disso, uma análise detida da Constituição e da legislação internacional ratificada pelo Brasil (que vem sendo ignorada), inclusive, demonstra que a negociação coletiva é medida não só adequada para regular o fenômeno, mas pressuposto a ser observado para se terceirizar (LIMA, 2017, 2019).¹⁵

Outra (re) leitura que se sugere, é não ignorar a relação jurídica que a novel legislação acabou por reconhecer, entre o obreiro terceirizado e a empresa tomadora de seus serviços. Ou seja, na relação triangular que se forma na terceirização, empresa contratante e contratada celebram, entre si, um contrato civil, cujos requisitos estão disciplinados na Lei 6.019/74. O trabalhador terceirizado tem com a empresa contratada uma relação trabalhista, sendo empregado direto desta. Mas há uma relação direta entre empresa contratante e o trabalhador terceirizado, com repercussão jurídica, que, inclusive, foi reconhecida pela Lei 6.019/74, que estatui a responsabilidade subsidiária daquela (art. 5º - A, da lei 6.019/74). Todavia, conquanto a relação empregatícia se forme com a empresa terceirizada (ou contratada), há uma relação trabalhista lato sensu do trabalhador terceirizado com a contratante, a qual a Lei, inclusive, já imprimiu consequência jurídica em termos de responsabilidade (embora deveria ter elegido a responsabilidade solidária como a mais adequada).

E tal relação justrabalhista que se edifica com a empresa contratante atrai as normas de proteção social estabelecidas pela OIT e outros diplomas internacionais, que gravitam em torno de qualquer forma assalariada de prestação de serviço. Ainda que tolere a terceirização, a legislação brasileira não

¹⁵ O fundamento está na leitura conjugada dos art. 3º, IV; art. 5º, caput, e XLI; art. 7º XXX, XXXI, XXXII, XXXIV; art. 170, caput; art. 193, todos da CRFB/1988; art. 5º, item 2 e art. 7º, ambos do PIDESEC; art. 1º, “b”; art. 2; art. 3º, “c”; da Convenção 111 da OIT; art. 2º, item I, da Convenção 100 da OIT; art. 2º da Recomendação 111 da OIT; art. 4º da Convenção 98 da OIT; e, por fim, art. 5º, da Convenção 154 (LIMA, 2017, p. 140-141).

tem poder de elidir os compromissos internacionais assumidos diante da OIT, que tem status supralegal, uma vez que são normas de direito fundamental, bem como outros tratados que versam sobre direitos humanos aos quais o Brasil, voluntariamente, aderiu. Isso significa dizer, a título ilustrativo, que é incogitável não se aplicar o art. 7º, “i”, do PIDESC no que diz respeito à remuneração do trabalho do terceirizado, que estatui salário equitativo, para o trabalho de igual valor (sobrepondo-se, assim, à regra do art. 4º -C, §1º, da Lei 6.019/74 que versa sobre a facultatividade de equivalência entre salários da contratante e contratada).

No que diz respeito a terceirização em cadeia ou rede, que possibilita a objetificação do trabalho a níveis imagináveis, não sendo poucos os exemplos de trabalhadores encontrados em situação análoga à de escravo, como se sucede em diversos casos noticiados na indústria têxtil, a solução pode se dar pela apropriação da própria lógica do movimento do capital. Uma vez que, neste caso, o próprio valor social do trabalho é negociado como mercadoria, como consequência direta de produtos ofertados no mercado a baixíssimo custo, obtidos a partir da utilização de mão de obra trabalhando em condições adversas,¹⁶ a solução perpassa pelo direito do consumidor, que trata de relações comerciais, em que uma das partes é hipossuficiente. A diferença é que, na terceirização, a mercadoria é o próprio trabalhador.

O sistema protetivo do consumo guarda nítida sintonia com o Direito do Trabalho, sendo que o Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/1990) tem diversos mecanismos que possibilitam a responsabilização de toda cadeia produtiva da mercadoria, até chegar ao consumidor hipossuficiente, e, nesse caso, a responsabilidade é solidária de todos os envolvidos (art. 7º, parágrafo único; art. 18, caput; art. 19, caput; art. 25; art. 28, §3º; art. 34).

Deste modo, verifica-se a possibilidade de construir alternativas civilizatórias, sobretudo, empregando-se a lógica do próprio fenômeno, e elementos que possibilitem a construção dialógica de soluções, aqui representado pelo sindicato.

6 CONCLUSÃO

Procurou-se demonstrar que a terceirização é um fenômeno bifronte, capaz de precarizar as relações trabalhistas de maneira distinta.

¹⁶ O termo “adversa” aqui é utilizado como eufemismo para tratar das condições de salários ínfimos, jornadas extenuantes, locais sem condições de preservar a saúde, segurança e dignidade dos trabalhadores, dentre outros fatores que o subalternizam.

Um estudo analítico de suas vertentes (interna e externa) revela a possibilidade de construção de soluções que podem retificar o fenômeno em sua essência, como a participação ativa, e indispensável, do sindicato dos trabalhadores relacionados à atividade preponderante da tomadora de serviços na proteção dos direitos dos terceirizados.

Há, ainda, alternativas capazes de atenuar as mazelas de cada uma de suas manifestações, seja interna ou externa. No primeiro caso, pela necessidade de participação, também, do sindicato dos trabalhadores terceirizados nas tratativas coletivas, e pelo reconhecimento de relação de trabalho lato sensu entre o empregado terceirizado e a empresa tomadora de serviços, o que atrai a aplicação das normas fundamentais internacionais de proteção do trabalho ratificadas pelo Brasil. No segundo caso, a aplicação analógica dos dispositivos do Código de Defesa do Consumidor, que estatuem a responsabilidade solidária de toda a cadeia de fornecedores do produto, pode ser empregada para os casos de terceirização em rede, quando utilizada com o intuito de mascarar relações de natureza trabalhistas, pulverizando o valor social do trabalho nas margens dessa rede.

Assim, o Direito do Trabalho, valendo-se da mesma lógica inerente à terceirização, se reinventa e resiste, podendo conseguir retificar suas distorções, buscando um padrão civilizatório adequado do fenômeno.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização** – Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**. Entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DEMO, Pedro. **Argumento de Autoridade x Autoridade do Argumento**: interfaces da cidadania e da epistemologia. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2005.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em: 1 jun. 2020.

LIMA, Vladimir Andrei Ferreira Lima. Das Possibilidades e Potencialidades do Uso da Negociação Coletiva como Instrumento Civilizador da Terceirização em Âmbito Nacional e Supranacional. *In*: VIANA, Márcio Túlio Viana; TÊ-ODORO, Maria Cecília Máximo; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. (org.). **Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2019.

LIMA, Vladimir Andrei Ferreira Lima. Das Possibilidades e Potencialidades do Controle Civilizatório da Terceirização através da Negociação Coletiva e da Aplicação da Teoria da Eficácia Diagonal dos Direitos Fundamentais. *In*: CHADI, Ricardo; GUERRA, Giovanni Antonio Diniz; ÁVILA, Luiz Augusto Lima de. (org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2017.

SIQUEIRA, Germano. Terceirização: o mito dos 14 benefícios. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (coord.). **Resistência 3**: o direito do trabalho diz não à terceirização. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. São Paulo: LTr, 2017.



PARTE 2
RELATÓRIOS DE PESQUISA

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM SEGURANÇA SOCIAL: O PROGRAMA I-LAB DO BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO (BID) PARA PAÍSES DA AMÉRICA LATINA

Carlos Luiz Strapazon¹
Carolina Tissi Della Zuana²

1 INTRODUÇÃO

Este estudo dá seguimento a outros, iniciados em agosto de 2014. Na primeira fase, em 2014, iniciaram-se estudos dos Relatórios da ONU sobre Direitos Humanos e Desenvolvimento (Human Development Reports, 2010-2015). Na segunda fase, em 2015, a pesquisa sobre mecanismos inovadores de segurança social nos BRICS, a partir dos relatórios apresentados por esses países ao Mecanismo quinquenal de Revisão Periódica. Agora as atenções se voltam às inovações tecnológicas que facilitam a prestação de serviços sociais e a realização dos direitos humanos de segurança social. Ou seja, a pesquisa continua centrada no estudo dos direitos humanos a bens e serviços de saúde, previdência e assistência social, com abordagens comparadas internacionais.

Desde o início, a pesquisa busca respostas para institucionalizar a resiliência dos arranjos de proteção social e a garantir pisos sociais mínimos de proteção à saúde, à renda e à inclusão. Nesta fase, pode-se dizer que inovações tecnológicas têm cumprido um papel muito importante em todos os países analisados.

Segundo o BID, inovações sociais promovem a igualdade e o I-Lab trabalha com comunidades excluídas identificando necessidades e gerando soluções inovadoras aos problemas sociais não tratados por políticas públicas. Pode-se observar ao longo deste relatório que, de uma maneira democrática, o BID abre canais diretos de comunicação com a comunidade que é convidada a avaliar e eleger os problemas mais graves a serem solucionados.

Os trabalhos mais importantes referentes ao tema e utilizados para o início desta pesquisa foram os relatórios elaborados pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), dos quais utilizamos os dados que foram abordados

¹ Professor do PPG em Direito (Mestrado e Doutorado) da Unoesc, Chapecó, SC; Professor do PPG em Direito da Universidade Positivo, em Curitiba.

² Graduada em Direito pela Universidade Positivo, Advogada, foi bolsista do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica PIBIC do CNPq.

nos projetos regionais e a descrição das etapas de planejamento além, dos resultados obtidos.³ Alguns dados específicos foram levantados a partir do documento *The Imperative of Innovation – Creating prosperity in Latin America and The Caribbean. Prepared for the EU-LAC Summit of Heads of State and Government Madrid, 2010. Chapters V and III.*

Para discutir o desenvolvimento das liberdades diante da realização dos Direitos Sociais resultante dos mecanismos tecnológicos financiados pelo BID e aplicados através de projetos nos países da América Latina e Caribe utilizamos a teoria de Amartya Sen no seu livro *Desenvolvimento como Liberdade* (2010).

A *Capability Approach*, enquanto abordagem teórica, é uma alternativa aos modelos econômicos de avaliação da qualidade de vida, ou seja, daqueles modelos de análise que se restringem ao conceito de Produto Interno Bruto per capita. Tais modelos, utilitaristas, equiparam o aumento da qualidade de vida ao desenvolvimento e crescimento do PIB (NUSSBAUM, 2013, p. 347-349; DIXON; NUSSBAUM, 2012, p. 556). Admite-se que o utilitarismo é um modelo insuficiente de análise, uma vez que negligencia a distribuição de riquezas nas camadas da população e dissimula desigualdades. As abordagens utilitaristas não consideram, de forma individualizada, aspectos necessários a uma vida digna. Muitos dos quais, como se sabe, não estão necessariamente ligados à renda e riqueza, tais como a saúde, a educação, a liberdade de escolha, os direitos e as liberdades políticas (DIXON; NUSSBAUM, 2012, p. 556). Entretanto, a consideração desses fatores ligados diretamente à qualidade de vida, ao bem-estar e às liberdades das vidas humanas são indispensáveis para um adequado entendimento do desenvolvimento humano (SEN, 2011, p. 259). As análises utilitaristas, assim, só se justificam se não se restringissem a medir quanto se produz, mas como o que é produzido repercute na vida das pessoas.

Com foco na vida humana a Abordagem das Capacidades desloca a atenção para as oportunidades reais da vida (SEN, 2011, p. 275). O ponto de partida é buscar saber o que, realmente, as pessoas são aptas a ser e a fazer. São as “oportunidades reais de funcionalidade e de escolha.” (DIXON; NUSSBAUM, 2012, p. 557). Assim, a Abordagem das Capacidades oferece as categorias de análise decisivas para avaliar a natureza, o sentido, o alcance e os resultados dos programas de inovação social do BID em termos de efetivação dos direitos de segurança social e a melhoria de indicadores de desenvolvimento humano.

³ Disponível em: www.bidinnovacion.org/wp-content/themes/ilab-hub/images/BROCHURE-SOCIAL-INNOVATION-DIGITAL.pdf. Acesso em: 2 ago. 2020.

Este projeto investiga os desdobramentos concretos da agenda global sobre desenvolvimento humano, com especial atenção às inovações em arranjos de cooperação técnica para aprimorar arranjos de proteção social apoiados em novas tecnologias. E o faz a partir da experiência I - Lab do Banco Interamericano de Desenvolvimento em projetos para a inovação tecnológica destinada a aprimorar mecanismos de proteção social, este trabalho pesquisa a necessidade de envolver beneficiários finais em processos de inovação tecnológicas que buscam impacto social, ou seja, os processos de inovação social.

Através do trabalho intensivo com os destinatários finais dos programas de proteção social, o BID-Banco Interamericano de Desenvolvimento, alcançou um elevado grau de eficiência na aplicação de inovações tecnológicas para lidar com situações de graves restrições, ou mesmo privação, de direitos sociais.

Este trabalho explica tanto o tipo de inovação nas experiências financiadas pelo BID, quanto os arranjos jurídicos necessários para viabilizar a cooperação entre governos, governo e sociedade civil, e a transferência de tecnologias, particularmente voltadas para realizar os objetivos de segurança social delineados nos acordos da Conferência Rio+20, de 2012, na Recomendação 202 da OIT, de 2012, sobre pisos mínimos de proteção social e nos 17 objetivos do desenvolvimento humano sustentável.

Por isso, com apoio em metodologia de pesquisa comparada, o texto analisa os programas do BID de financiamento da inovação social, avalia as experiências jurídicas e institucionais de inovações e de transferências de tecnologias especificamente aplicadas na área dos serviços de proteção da saúde, inclusão social e proteção da renda por via de arranjos de seguro social.

Trata-se de uma pesquisa documental centrada na análise de relatórios disponibilizados pelo BID. Analisa, também, as inovações normativas e de políticas públicas fomentadas pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), segundo seus próprios relatórios.

2 METODOLOGIA DO I-LAB

O projeto I-Lab, Innovation Lab, promove inovações sociais como uma ferramenta para promover a igualdade na América Latina e Caribe. A abordagem da inovação social intencionalmente cria pontes entre o mundo dos problemas e o mundo das soluções. Através do I-Lab, o BID desenvolveu uma metodologia onde os cidadãos definem e priorizam os seus problemas e são conectados aos atores que tem capacidade, interesse e recursos para enfrentá-

los: governos, companhias, universidades e ONGs nacionais e internacionais. O banco acredita que os cidadãos possuem um conhecimento único sobre seus problemas, e esses problemas devem ser deslocados da “periferia para o centro” do processo de inovação com objetivo de encontrar soluções mais urgentes. O I-Lab é coordenado pela Divisão de Competitividade e Inovação do Banco Interamericano de Desenvolvimento, composto por profissionais com diferentes especializações.

A missão do BID é promover a geração, implementação e disseminação de inovações com alto impacto social através de um processo participativo e multidisciplinar. O BID baseia-se nos princípios da inclusão, da conexão e da articulação de soluções e democratização do processo de inovação.⁴

2.1 ATORES

Podem ingressar nos processos seletivos de ideias pessoas físicas ou jurídicas como indivíduos, companhias, fundações, ONGs, agências de publicidade e comunicação, instituições públicas, universidade, escolas e pesquisadores sociais dos países membros do BID. Aqui trata-se da primeira etapa onde propostas podem ser enviadas ao órgão diretor do I-Lab, as quais serão analisadas e selecionadas.

A Divisão de Competitividade e Inovação organizou um “apelo a problemas” no qual, através de um website interativo, as pessoas pudessem comunicar as questões que consideravam mais relevantes para a inclusão econômica das pessoas com deficiência, por exemplo. Por sua vez, as pessoas podiam votar nas questões que consideram mais pertinentes. Posteriormente, o BID organizou um “apelo à solução” que encorajou, com apoio financeiro, empresas e universidades a encontrar soluções para os cinco problemas mais citados. Através desse processo, o BID proporcionou aos beneficiários os meios para saltar da periferia para o centro do processo de inovação, dando voz aos seus conhecimentos e perspectivas e fornecendo-lhes o espaço para comunicar seus desafios mais urgentes. O mecanismo de criação de um concurso para problemas e soluções é um meio eficaz para gerar inovação social, principalmente porque tecnologias de baixo custo, como sites ou telefones celulares, podem gerar conhecimento entre grupos geograficamente e socialmente dispersos (*crowdsourcing*), permitindo que beneficiários, universidades e as empresas para

⁴ Traduzido e adaptado de <http://www.bidinnovacion.org/en/who-we-are>.

transformar um problema em uma ideia, que, conseqüentemente, torna-se a chave para a solução, segundo informações do próprio I-Lab.

2.2 COMO O I-LAB LEVANTA FUNDOS DE INVESTIMENTO PARA APOIAR PROJETOS

O artigo publicado por Carlos Gaupatín no website do BID/I-Lab,⁵ em novembro de 2013, é um documento que serve de base para uma nova abordagem endereçada aos os problemas sociais através da reunião das experiências e capacidades dos bancos públicos e privados. Tal documento incentiva a criação de um fundo de Inovação Social (SIF) assim como um programa específico em um país parte do BID que alavancaria fundos públicos e privados com o propósito de aumentar o Impacto da inovação social através da combinação de ideias de cidadãos, mecanismos de habilitação dos governos e flexibilidade, impulsão e capital do setor privado para a inovação.

Segundo Guaipatín parcerias público-privadas são essenciais para a fruição do alto impacto das inovações sociais. O Fundo de Inovação Social (SIF) serve para promover uma estrutura público-privada criada pelos governos com apoio e financiamento do BID, que visam maximizar o dinheiro dos contribuintes para alcançar o maior impacto social, mobilizando recursos adicionais do setor privado.

O Fundo de Inovação Social (SIF) deve acolher pelo menos dois veículos de investimento independentes e distintos: um veículo de subsídios não reembolsáveis, totalmente financiado com fundos governamentais “Grant Social Innovation Fund” com o propósito de dar vida a inovações que deem resposta às necessidades dos pobres; e um veículo de investimento de capital reembolsável “Investment Social Innovation Fund” financiado com pelo menos 50% de fundos governamentais que devem ser alavancados até uma taxa máxima, com fundos adicionais do setor privado para financiar a ampliação de inovações sociais através da participação do setor privado.

Os problemas sociais que podem ser abordados e enfrentados através da inovação são vastos. A priorização por parte dos governos de temas como a desnutrição infantil, a melhoria da educação escolar, a mortalidade infantil e outros deve ser impulsionada pela agenda social de cada governo. Uma vez identificado um tema, o SIF pode desencadear o processo de inovação social, que inclui (1) identificar os desafios mais vinculantes com o envolvimento

⁵ Ver PDF “How to Promote High Impact Innovations through Social Innovation Funds” n. IDP-DP-319.

dos beneficiários; (2) identificar as soluções com empresas, empresários e universidades, entre outros; (3) procurar a inovação escalável; E, finalmente, (4) realizar o dimensionamento da inovação social. “O princípio básico do Fundo de Inovação Social é maximizar os recursos públicos e privados disponíveis e as capacidades para trazer soluções inovadoras para a vida dos pobres.” (GUAIPATÍN, 2013, p. 2).

Ainda segundo Guaipatín, uma inovação com alto impacto social é aquela que fornece uma solução escalável para um problema social bem definido. Embora as políticas sociais e as políticas de inovação (que melhoram a produtividade das empresas) *sempre existiram na América Latina e no Caribe*, a combinação dos *dois é única*.

2.3 PRINCÍPIOS E ESTRUTURA DO FUNDO DE INOVAÇÃO SOCIAL

O princípio básico do SIF é maximizar os recursos disponíveis para trazer soluções inovadoras para a vida dos pobres. Por exemplo, assumindo uma alocação total de recursos financeiros públicos para o fundo de US \$ 100 mm, o SIF alocaria US \$ 50 mm para o GSIF como dinheiro de doação e os US \$ 50mm restantes seriam alocados ao ISIF como um investimento de capital. O ISIF, por sua vez, elevaria uma participação adicional de US \$ 50 milhões entre os investidores privados sob a forma de dívida subordinada ou dívida sênior de longo prazo dependendo do apetite do mercado, mas em todos os casos, a participação do capital do governo para otimizar os fundos custo total de capital. Cada subfundo caberá manter um orçamento independente.⁶

2.4 FUNDO DE CONCESSÃO PARA A INOVAÇÃO SOCIAL (GRANT SOCIAL INNOVATION FUND - GSIF)

O objetivo do GSIF é trazer à vida inovações que atendam às necessidades dos pobres. O GSIF oferecerá incentivos (subsídios, cooperação técnica e outros serviços não reembolsáveis) a empresas, empreendedores e universidades, para motivar e gerar inovações endereçadas a questões sociais prementes. O fundo pode contemplar as medidas orçamentais relacionadas com o desenvolvimento de aceleradores, eventos de ligação em rede e investigação que irão melhorar o clima

⁶ Para maiores informações ver também: <http://www.iadb.org/en/topics/competitiveness-technology-andinnovation/competitiveness-technology-and-innovation,1366.html>.

de inovação desses atores. O GSIF também é encarregado de lançar e gerenciar o processo de consulta pública on-line do concurso de problemas e soluções. Em resumo, o GSIF financia as atividades tradicionalmente financiadas pelos programas de inovação do CTI (Competitiveness, technology and Innovation) e utilizara os mesmos critérios em termos de seleção de projetos, nível e tipo de apoio, lições aprendidas e melhores práticas.

2.5 FUNDO DE INVESTIMENTO EM INOVAÇÃO SOCIAL (INVESTMENT SOCIAL INNOVATION FUND – ISIF)

O objetivo do ISIF é financiar a ampliação das inovações sociais através da participação do setor privado. O Fundo deve manter uma *abordagem mais comercial*, na medida em que visa alcançar a *independência financeira através dos rendimentos dos seus investimentos, empréstimos e garantias*. O ISIF pretende construir uma carteira de investimentos que forneça recursos suficientes para pagar as comissões de gestão do FMI (IFM) (a prática de mercado é de cerca de 2% da carteira pendente) e remunerar os investidores privados com o retorno esperado acordado de acordo com a sua posição de antiguidade no fundo.

Financiadores privados podem ser locais e internacionais. Eles podem incluir instituições filantrópicas, fundações, fundos de pensão, indivíduos de alto patrimônio líquido, investidores de impacto, bancos e outros atores do setor privado, interessados não apenas no retorno financeiro do fundo, mas também em *retornos sociais* potencialmente altos. Idealmente, os financiadores privados teriam um perfil social próprios (isto é, investidores de impacto, investidores socialmente responsáveis, fundações, etc.). Isso permite uma visão mais alinhada com os objetivos sociais que o SIF pretende alcançar e também potencialmente diminuir as expectativas de retorno financeiro sobre sua participação no ISIF, de modo que o custo total de capital do ISIF poderia ser reduzido e assim os custos de financiamento para os projetos de inovação social também. O BID deve apoiar o governo para levantar fundos adicionais para o ISIF.

Ao contrário dos tradicionais investidores de ações, o retorno esperado dos governos sobre sua participação de US \$ 50 milhões no ISIF seria zero. Só visaria a preservação do capital, ou seja, no final da vida do fundo, os US \$ 50 milhões deveriam ter sido preservados para permitir potenciais reinvestimentos ou expansão da vida ou do mandato do ISIF. A taxa de alavancagem prudente de 1:1 com zero por cento de expectativa de rendimento na parcela patrimonial conduz duas consequências importantes:

“1. Mitigação do risco para os investidores privados: 50% dos investimentos (tanto de capital próprio como de empréstimos) em inovações sociais terão de falhar e não serão reembolsados antes que os investidores privados sofram perdas.

2. Financiamento flexível para a inovação social: Se 50% do capital do SIF não espera retorno, o custo de financiamento para as investidas e mutuários do financiamento do ISIF é reduzido para metade, enquanto os investidores privados do ISIF ainda recebem um retorno adequado. Por exemplo, se os investidores no fundo esperam receber 10 por cento de retorno para sua participação de 50% no ISIF, o custo de capital resultante do ISIF é de 5% e, portanto, poderia fazer investimentos em inovação social a metade do mercado real custo.

O ISIF oferecerá uma mistura de produtos, dependendo da complexidade da inovação, da fase do ciclo de vida, da maturidade da empresa executora ou de potenciais co-financiadores. A decisão sobre qual produto financeiro melhor se aplica a projetos concretos deve ser feita pelo FMI.”⁷

3 RESULTADOS DOS PROJETOS E INICIATIVAS GERADOS PELO I-LAB⁸

3.1 DIREITO À EDUCAÇÃO E AO TRABALHO

3.1.1 **Discussão do Projeto de inclusão de pessoas com deficiência**

Começando pelo projeto 2009, de iniciativa regional, orientado para superar os desafios da inclusão social e econômica das pessoas com deficiências na região. A situação na América Latina e Caribe era de que 70% das pessoas com deficiência estavam desempregadas e enfrentavam obstáculos consideráveis na inclusão social. Muitos deles são representados por associações de salvaguarda dos seus interesses que oferecem assistência jurídica gratuita on-line. Isso abriu a oportunidade de uso de um website como uma plataforma para a metodologia do I-Lab e, atualmente, atinge um número significativo de comunidades regionais e internacionais de pessoas com deficiência, seus advogados e pessoas sem deficiência.

Esse projeto visou alcançar maior inclusão econômica e social das pessoas com deficiência, capacitando-as em larga escala para serem introduzidas no mercado de trabalho. E para alcançar esse objetivo, a abordagem do projeto foi a de incentivar companhias e universidades a trabalharem em soluções

⁷ Ver PDF “How to Promote High Impact Innovations through Social Innovation Funds” n. IDP-DP-319.

⁸ Traduzido e adaptado. Disponível em: www.bidinnovacion.org/wp-content/themes/ilab-hub/images/BROCHURE-SOCIAL-INNOVATION-DIGITAL.pdf. Acesso em: 2 ago. 2020

para esses problemas, oferecendo suporte financeiro para a implementação de soluções com um maior potencial.

As primeiras ações dessa iniciativa consistiram-se em uma chamada para problemas via um site interativo por meio do qual as pessoas com deficiência, suas famílias e instituições associadas expressaram seus problemas que dificultam sua inclusão econômica e social e através de votação on-line e puderam eleger problemas de maior relevância. A chamada para identificação de problemas ficou ativa durante seis semanas e os cinco problemas mais votados receberam mais de 200.000 votos de quase todos os países da região. Para os cinco problemas mais votados foi organizada uma chamada para soluções e mais de 200 propostas foram recebidas de companhias e universidades da região. Finalmente, um júri especializado selecionou dez soluções que foram implementadas em 15 países.

Os projetos que foram financiados variam de uma cadeira de rodas cross-country de baixo custo a um software que ensina as pessoas com deficiência auditiva a ler e a escrever, videogames acessíveis, um dispositivo que permite pessoas com deficiência visual a perceber cores e imagens e um software de código aberto que facilita o emprego de pessoas com deficiência em call centers. A maioria dessas inovações tem recebido importantes agradecimentos regionais e internacionais.

3.2 DIREITO À EDUCAÇÃO E À SAÚDE

3.2.1 **Discussão do Projeto *Fé e Alegria*, do Equador**

O projeto teve início em 2011 e está relacionado com o desafio de melhorar a experiência educacional e a inclusão de crianças com deficiência pela introdução de tecnologia em uma comunidade de baixa renda no Equador. Nesse país, de acordo com o levantamento do Ministério de Educação, apenas 23,8% das crianças com deficiência frequentam a escola. As que frequentam regularmente recebem uma educação de segunda-classe que não permite desenvolver seu potencial total.

Geralmente essa situação é ainda piorada pelo fato de muitas dessas crianças crescerem em ambientes de pobreza e estigmatização. Essas crianças conseqüentemente não tem nem recursos nem acesso a tecnologias (que na realidade já existem!) e que poderiam apoiá-los a alcançar uma melhor performance acadêmica, e suas comunidades aumentarem sua autoestima e expectativas para o futuro.

Em uma das comunidades mais pobres do Equador, Santo Domingo de los Tsachilas, a organização não governamental *Fe y Alegria* dirige uma escola e uma faculdade onde em torno de 200 crianças com, na maioria, deficiência visual e auditiva, recebem educação. Essa organização se tornou a facilitadora chave para a execução do projeto. O objetivo desse projeto foi identificar a tecnologia mais adequada para a educação das crianças com deficiência e treinar professores no uso dela, abordando o tema da estigmatização da comunidade em relação às crianças e à sua baixa autoestima e baixas expectativas para o futuro.

Devido ao alto índice de exclusão de crianças, foi decidido começar o processo com uma fase de sensibilização e divulgação comunitária focada em dar às crianças e a seus pais (e à comunidade) um papel proeminente. A primeira suposição foi a de que o problema principal para a educação dessas crianças com necessidades especiais era a falta de acesso às tecnologias especializadas existentes. Entretanto, a comunidade e diferentes atores revelaram que, na realidade, a maioria dos problemas prementes eram a estigmatização social, a falta de treinamento adequado para os professores e a falta de um conceito educacional inclusivo.

Assim, a intenção dessa iniciativa teve o foco primeiro de enfrentamento do paradigma da exclusão social, mas uma mudança cultural também foi alcançada para promover uma tecnologia adequada para o alcance da melhoria educacional. Com uma equipe multidisciplinar que incluiu economistas, psicólogos, entrevistadores, intérpretes, educadores, programadores, designers etc., um estudo abrangente foi concluído. Dados socioeconômicos e educacionais, assim como aspectos relacionados com o estado emocional e as expectativas das crianças, de seus professores e famílias também foram incluídas.

As soluções para as necessidades identificadas pelas crianças e sua comunidade foram capturadas numa estratégia de educação inclusiva que foi desenvolvida por educadores do centro *Fe y Alegria* junto de especialistas internacionais.

A Universidade Politécnica Salesiana de Quito, por exemplo, desenvolveu e forneceu um programa para os professores da *Fe y Alegria* em habilidades de comunicação e educação de crianças com deficiência. No próximo passo, também baseado nas necessidades inicialmente identificadas pelas crianças, experts internacionais definiram as tecnologias mais adequadas para melhorar seus alcances educacionais. Os dispositivos tecnológicos e equipamentos de ensino foram comprados e hoje a realidade do centro e da comunidade mudou: em 2016, a primeira classe de jovens com deficiência auditiva graduou-se na escola de ensino médio e muitos deles irão continuar com a educação universitária. Evidência do impacto desta iniciativa na comunidade e nas famílias pode ser

lida na publicação de Carlos Guaipatin e Maria Olivia Humphreys (2014) *Social Innovation in Practice. The Case of the Fe y Alegría Project for Educational Inclusion of Children with Disabilities in Ecuador*.

3.3 DIREITO À SAÚDE E AO MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO

3.3.1 **Discussão do Projeto *Ideias para mudança - Colômbia***

Esse projeto foi iniciado em 2013 e está relacionado com os principais desafios do acesso à água potável em áreas rurais e regiões de baixa renda na Colômbia. Nesse país, o acesso à água potável foi significativamente piorado na última década, e ainda permanece insuficiente o serviço de cobertura particular nas áreas rurais e pobres assim como nas municipalidades localizadas nos departamentos de La Guajira, Risaralda e Putumayo.

Nessas áreas rurais, as taxas de acesso mostram uma cobertura de água potável de cerca de 70%, o que é bem menor que no resto do país. A questão principal era “Como podemos envolver os cidadãos de comunidades isoladas e sem acesso a internet no desenvolvimento de soluções inovadoras e de custo efetivo para aumentar o acesso à água potável?”

Colciencias, a agência governamental para pesquisa aplicada colombiana, junto com o I-Lab desenvolveram o programa ideias para mudança (*Ideas para el Cambio*) como uma resposta para esta questão. O objetivo do programa foi o aumento ao acesso de água limpa pela comunidade de La Guajira, Risaralda e Putumayo assegurando a participação dessas comunidades pobres e isoladas ao processo de inovação.

Isso exigiu um trabalho de campo ativo e extensivo para fazer a iniciativa conhecida pelas comunidades e para envolvê-los. A eles foi pedido para identificarem suas necessidades a respeito do acesso a água e a identificação dos problemas em encontrar soluções funcionais com custo efetivo. Em um trabalho de campo intensivo, 166 necessidades foram identificadas pela comunidade. Um comitê departamental, que também incluía as comunidades, priorizou 15 problemas para os quais *Colciencias* organizou uma chamada para soluções focada primariamente companhias nacionais e universidades. Soluções foram solicitadas para incluir uma estratégia de compromisso da comunidade no sentido de assegurar sua inclusão no processo. Das 61 soluções apresentadas, a agência *Colciencias* financiou 11, as quais beneficiaram 585 famílias ao acesso à água potável. Além de aumentar a qualidade de vida de muitas pessoas, *Ideas*

para el Cambio levou a um importante processo de apropriação social de soluções científicas-tecnológicas graças a participação ativa da comunidade através do processo e serviu como uma experiência para ser aplicada em outros setores.

3.3.2 **Discussão do Projeto *Ideia para mudança - Colômbia.***

O Projeto iniciado em 2013 tinha como questão principal descobrir quais eram os principais desafios relacionados ao acesso de energia limpa e renovável na região do pacífico da Colômbia. Sendo que a cobertura de eletricidade é de 93% nas áreas urbanas e 55% nas áreas rurais, enquanto que na região do Pacífico tem o maior número de comunidades sem acesso a eletricidade. Em 2013, a agência Colciencias decidiu implementar, pela segunda vez, a metodologia I-Lab através do programa *Ideas para el Cambio com o tema de energia em Chocó, Valle, Cauca e Nariño*. O objetivo foi ajudar a aumentar o acesso aos recursos de energia limpa e renovável para as comunidades de Chocó, Valle, Cauca e Nariño por meio de um processo participativo, e assim melhorar a qualidade de vida dos habitantes da região. Isso exigiu trabalho de campo no sentido de promover a iniciativa e o envolvimento das comunidades de maioria de afrodescendentes na identificação dos problemas ao acesso de energia e encontrar solução de custo viável.

Tendo identificadas as necessidades e definidos o papel e a contribuição das comunidades, a chamada para os problemas foi iniciada através de uma plataforma online. Um total de 140 problemas foram recebidos, dos quais a comunidade por si mesma priorizou 20 junto a um comitê local de avaliação. Essas necessidades foram apresentadas na chamada para soluções e 65 ideias foram submetidas pelas principais companhias nacionais e universidades que tinham que incluir uma estratégia de compromisso da comunidade. Seguindo a mesma lógica de priorização de necessidades e contando com a contribuição dos especialistas e um voto final da comunidade, 16 soluções foram identificadas e então implementadas no formato de projetos pilotos. As soluções geradas incluem entre outras um sistema fotovoltaico de fornecimento de energia para o acesso a inovações científicas e tecnológicas a escolas, e eletrificação de cadeias a frio e a iluminação de casas.

3.4 DIREITO À EDUCAÇÃO, SAÚDE, SEGURANÇA, TRABALHO E INCLUSÃO SOCIAL E DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

3.4.1 **Discussão do Projeto *Aysén - Chile***

O projeto iniciou em 2014 com o objetivo de descobrir quais eram os principais desafios para a região de Aysén, que é geograficamente dispersa e longe dos centros políticos e econômicos do Chile. A região de Aysén é uma área remota no sudeste do Chile que, em termos de área, é a terceira maior região do país, enquanto sua população é menor. Devido a isso, os habitantes são geograficamente dispersos e ficam longe dos centros políticos e econômicos do país.

O Conselho Nacional de Inovação para o Desenvolvimento do Chile (CNID) e a Corporação para o Desenvolvimento da produção do Chile (CORFO) decidiram usar a abordagem do I-Lab para gerar um processo no qual a comunidade por si mesma definiria seus principais problemas e participaria no desenvolvimento de soluções. O objetivo desse projeto foi criar uma plataforma onde uma variedade de atores de Aysen - oficiais públicos, companhias, organizações sociais, comerciantes, donos de cafés e restaurantes, líderes estudantis, associações comerciais, associações de bairros, doutores, professores, motoristas de táxi, padres de diferentes igrejas e outros - foi dada a oportunidade de expressar e priorizar problemas da região que pode ser endereçado pelos setores de ciência, tecnologia e inovação.

Em primeiro lugar, vários agentes públicos foram treinados na metodologia para gerar inovação social, tornando-os facilitadores do processo de aproximação com os cidadãos, cujo objetivo final era melhorar a concepção de políticas públicas. Por quatro meses, esses agentes públicos e consultores treinados conduziram várias rodadas de entrevistas com agentes individuais e várias organizações locais. Então, uma série de workshops com atores públicos regionais foram realizadas com os objetivos de introduzir o tema da inovação social, seguido pelo encontro com mais de 50 governantes oficiais e membros de organizações sociais onde eles foram analisados conjuntamente os problemas levantados.

Os atores regionais priorizaram duas preocupações principais da comunidade: juventude (problemas como a falta de educação, oportunidade de emprego e lazer, violência juvenil e gravidez precoce entre outros) e meio ambiente (Aysén é a região mais poluída do Chile). De lá pra cá, o CORFO organizou uma chamada para soluções através do website, principalmente focada nas companhias e nas universidades. Os participantes inscreveram ideias para abordar esses dois principais desafios e foram apoiados por mentores para fortalecer as propostas. Um total de 40 propostas foram recebidas, as quais o Subcomitê em Tecnologia e Radiodifusão e Inovação ambiental do CORFO aprovaram 13 para financiamento. Esses estão sendo implementados com o suporte do InnovaChile.

3.4.2 *Discussão do Projeto Cidadão móvel - Iniciativa regional*

O Projeto foi iniciado em 2010. A pergunta central era “Como abordar as questões sociais e problemas econômicos das pessoas de baixa-renda na América Latina? A maioria dos problemas que afetam as populações de baixa renda, está especialmente naquelas que vivem em áreas rurais, devido à falta de acesso às informações relevantes e serviços básicos.

Um serviço que essas comunidades têm, no entanto, cada vez mais acesso é a telefonia móvel. Na América Latina e no Caribe é de aproximadamente 86% da população o acesso à telefonia móvel. Baseado em evidências de que a telefonia móvel pode reduzir o custo do acesso à informação e, ao mesmo tempo, gerar inovações para promover e facilitar a invenção e produção de novos serviços, produtos e processos, o I-Lab lançou a iniciativa regional Mobile Citizen.

A intenção foi incentivar pessoas inovadoras da região para desenvolver soluções baseadas no uso de telefones móveis que lidam com problemas de baixa renda e particularmente comunidades rurais. A iniciativa foi lançada em um website e foi direcionada a toda a região. No curso de dois meses receberam 122 propostas de 22 países. Dada a variedade de setores envolvidos, como educação, saúde, mercado de trabalho, etc., especialistas de diferentes áreas foram convidados para revisar e avaliar as propostas conforme o seguinte critério: relevância, viabilidade técnica e seu potencial para fazer alianças com outras organizações. Baseado nisso, cinco projetos vencedores foram selecionados: (I) *um sistema de detecção e monitoramento para pessoas infectadas com dengue e Chagas*; (II) *um sistema de assistência remota para aumentar a efetividade do monitoramento e rastreamento dos cuidados de pré-natal, no Peru*; (III) *uma plataforma de mercado para reduzir o custo do acesso a informação sobre as oportunidades de trabalho no Chile*; (IV) *um sistema de assistência médica para pessoas com diabetes*; e (V) *um sistema de registro digital de vacinação para Mesoamérica permitindo maior cobertura vacinal e monitoramento epidemiológico mais efetivo*.

3.4.3 ***Discussão do Projeto Ideas breaking free - Iniciativa Regional***

Este projeto foi iniciado em 2016. Visa descobrir quais são os desafios da inclusão econômica e social de ex-detentos, como por exemplo. Crimes representam um grande desafio devido aos altos custos econômicos para o governo e para a sociedade da região. Para uma pessoa que age ilegalmente - pode isso ser tão pequeno quanto roubar comida por necessidade - e é mandado a prisão, um círculo vicioso começa assim com as perspectivas sociais e

econômicas deterioradas quase imediatamente: a pessoa é estigmatizada por um longo tempo depois de solta, tem acesso limitado a serviços públicos, a educação e o treinamento adquiridos podem ser perdidos, oportunidades de trabalho são reduzidas e redes sociais se tornam-se limitadas para aquelas pessoas que se encontram na prisão. E sem capital humano, financeiro e social é muito difícil quebrar esse círculo.

A iniciativa teve como objetivo identificar os desafios relacionados com os jovens em conflito com a lei na América Latina e Caribe e para melhorar a reintegração econômica e social das pessoas que foram presas, após sua soltura. A iniciativa foi concebida com base na ideia de que os detidos têm uma compreensão única do fenômeno do crime. A hipótese é que o conhecimento dos ex-detentos poderia ser muito útil se compartilhado de uma maneira que pudesse gerar ideias inovadoras. O objetivo foi envolver os jovens (entre 16 e 24 anos) privados de liberdade em um processo de inovação social através do qual possam expressar suas ideias e criar oportunidades para que trabalhem com outros atores da sociedade (Jovens acadêmicos, ONG, especialistas em criminalidade, empresas, etc.) no desenvolvimento de propostas inovadoras para melhorar as suas oportunidades de reintegração econômica e social, uma vez cumpridas as suas sentenças.

No momento o projeto tem uma pequena lista de três centros de detenção para jovens entre 14 e 24 anos, dois na Bolívia e um no Chile. Esses centros apresentam várias vantagens para a tarefa proposta. Primeiro, eles já têm uma abordagem de reintegração ao invés de uma abordagem punitiva. Em segundo, alguns deles já trabalham com ONGs e universidades, o que deverá facilitar a criação de novas redes como pretendido na metodologia do I-Lab. O objetivo é tornar os problemas daquelas pessoas em ideias as quais, com apoio de uma rede de educadores, acadêmicos, especialistas, empreendedores, entre outros - podem ser desenvolvidos em projetos para aumentar a reintegração social e econômica das pessoas privadas de liberdade. No começo desta pesquisa o projeto apenas tinha começado. Embora, os benefícios esperados de convidar novos atores para a mesa de discussão no fenômeno da criminalidade como pessoas da área das ciências, tecnologia e inovação, gerentes de programas de empregabilidade e os mesmos jovens detentos, também já podem ser observados.

Hoje já em fase mais avançada com o nome de *Iniciativa em Segurança Cidadã do BID* o projeto encontrou de propostas com ideias, por exemplo, de como reduzir a estigmatização e promover integração do mercado de trabalho para pessoas que estão em privação de liberdade. Sendo que as áreas propostas para o projeto foram seis: Design de soluções tecnológicas para a promoção

de reemprego e a redução de estigmas; Empreendimento, inovação e redes de trabalho para pessoas cativa; Comunicação e Marketing para mudança social em uma abordagem audiovisual ou jornalística; Educação, treinamento e empregabilidade; Pesquisa na área legal e análises políticas no intuito de gerar conhecimento sobre os estigmas sociais e as barreiras enfrentadas por cativos e egressos prisionais; e outras categorias que não se encaixarem em nenhuma das citadas acima.

As ideias centrais deste projeto são dar suporte a entidades governamentais, nacionais e regionais e a sociedade civil em outras áreas 1) aumentar a geração e a disponibilidade de dados relacionados ao crime e a violência, 2) estreitar a capacidade de instituições em criar políticas públicas, 3) promover o intercâmbio de conhecimentos e boas práticas.⁹

No entanto é prematuro desenhar conclusões da intervenção, pois a fase agora é a busca por fundos de suporte dos projetos e implantação dos mesmos.

4 CONCLUSÃO

Como visto, o Banco Interamericano de Desenvolvimento trabalha com as seguintes metodologias: chamada para os problemas – governos e cidadãos; chamada por soluções - universidades, companhias e governo cidadão e Implementação de soluções - companhias, governo cidadãos. Nota-se que o I-Lab desenvolveu um conceito do que são inovações sociais e a define como: novas soluções para os desafios enfrentados pelas pessoas cujas necessidades não são atendidas pelo mercado, e que têm um impacto positivo na sociedade. Elas devem ser encaminhadas através de um processo inclusivo, incorporando beneficiários (pessoas) para definir adequadamente o problema, empregando e parcerias público-privadas para o desenvolvimento da solução.

O BID é o principal agente de financiamento do desenvolvimento da América Latina e do Caribe e um dos seus principais objetivos é reduzir a desigualdade e a exclusão. A divisão de Inovação e competitividade vem promovendo o reforço dos sistemas de inovação que favorecem a criação o crescimento de empreendimentos dinâmicos, reforçando suas capacidades de inovação e competição nos mercados mundiais. O laboratório de inovação (I-Lab) é uma plataforma que fornece um espaço de intersecção onde as comunidades são formadas de acordo com seus problemas e são conectadas com aqueles que

⁹ Traduzido e adaptado de: <http://www.bidinnovacion.org/liberandoideas/en/home>.

tem recursos para lidar com eles. Através da metodologia do I-Lab, os problemas podem tornar-se inovações de alto impacto social.¹⁰

Dada a complexidade dos problemas sociais, essas relações e abordagens interdisciplinares são essenciais para a concepção de diferentes tipos de inovação. Além disso, fornecem informações sobre as idiossincrasias dos grupos, aversão ao risco, fluxos financeiros, capital econômico e humano e redes sociais. Em última análise, este mecanismo facilita o desenho legítimo das políticas sociais, uma vez que torna os beneficiários participantes ativos no processo de inovação, vê-se aqui a clara democratização do processo dentro dos projetos de Inovação social através da tecnologia. Avaliando os projetos e suas implementações do ponto de vista jurídico (Direitos fundamentais) vimos também como é possível a interferências da iniciativa público-privada estimuladas pelo BID/I-Lab na realização dos direitos sociais, na realização da justiça e na promoção das liberdades individuais e seus correlatos sociais onde os atores (próprios indivíduos) são os agentes do desenvolvimento econômico e social dentro dos seus grupos.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Eduardo Fernández. Capacidades y globalización. **Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**, Colombia, v. 41, n. 114, p. 167-180, enero/jun. 2011.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **How to Promote High Impact Innovations through Social Innovation Funds**. 2013. Disponível em: <http://www.bidinnovacion.org/liberandoideas/en/home>. Acesso em 18 maio 2017.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **Como promover a inovação social: a experiência I-Lab**. 2014. Disponível em: <http://blogs.iadb.org/puntossobrelai/2016/04/08/7-iniciativas-de-innovacion-social-que-todo-gestor-publico-y-emprendedor-debe-conocer/>. Acesso em: 15 jan. 2017.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **Projetos do I-Lab em Brochure-Social-Innovation-Digital.pdf**. Disponível em: <http://www.bidinnovacion.org/>. Acesso em: 15 jan. 2017.

¹⁰ Traduzido e adaptado. Disponível em: www.bidinnovacion.org/wp-content/themes/ilab-hub/images/BROCHURE-SOCIAL-INNOVATION-DIGITAL.pdf. Acesso em: 2 ago. 2020

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **How to reduce stigmatization and promote labor market integration of people deprived of liberty?** Disponível em: <http://www.bidinnovacion.org/liberandoideas/en/home>. Acesso em: 15 jan. 2017.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **The Imperative of Innovation – Creating prosperity in Latin America and The Caribbean**. Madrid: EU-LAC Summit of Heads of State and Government Madrid, 2010. Chapters V and III. Disponível em: <http://CTI-MON-The-New-Imperative-of-Innovation-Policy-Perspectives-for-LAC>. Acesso em: 15 jan. 2017.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **About the I-Lab**. Disponível em: <http://www.bidinnovacion.org/en/who-we-are>. Acesso em: 18 maio 2017.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **Inovación social en la práctica**. 2014. Disponível em: https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6639/CTI_DP_Innovaci%C3%B3n_social_en_la_pr%C3%A1ctica.pdf?sequence=4. Acesso em: 18 maio 2017.

BLOODWORTH, Andrew. Nussbaum's 'Capabilities Approach'. **Nursing Philosophy**, [s. l.], v. 12, p. 58-60, Jan. 2006.

DIXON, Rosalind; NUSSBAUM, Martha. Children's rights and a Capabilities Approach: the question of special priority. *Chicago Public Law and Legal Theory Working Paper*, [s. l.], n. 384, p. 549- 594, May. 2012.

FASCIOLI, Ana. Justicia social en clave de capacidades y reconocimiento. **Revista de Filosofia**, Areté, v. 1, p. 53-77, 2011.

NUSBAUMM, Martha. Creating capabilities: the human development approach. **Chicago Best Ideas Serie**, Chicago, n. 28, 2 Mar. 2010.

NUSBAUMM, Martha. **Fronteiras da justiça: de ciência, nacionalidade, pertencimento à espécie**. Tradução: Susana de Castro. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

NUSBAUMM, Martha. Educação para o lucro, educação para a liberdade. **Revista Redescições**, Rio de Janeiro, 2009.

NUSBAUMM, Martha; FARALLI, Carla. **On the New Frontiers of Justice: a Dialogue**. **Ratio Juris**, 2. ed., p. 145-161, June de 2007.

ROBEYNS, Ingrid. **The capability approach**. 2011. Disponível em: http://plato.stanford.edu/archives/sum2011/entries/capability_abordagem/. Acesso em: 15 dez. 2013.

RIBEIRO, Carlos Dimas Martins. Walter Melanine. Higher education pedagogies: a capabilities approach. Berkshire, England: Open University Press, 2006. **Revista Brasileira de Educação Médica**, n. 31, jan./abr. 2007.

SEN, Amartya. A decade of Human Development. **Journal of Human Development**, Londres, n. 1, p. 17-23, 2000.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SEN, Amartya. Development as capability expansion. **Journal of Development Planning**, Londres, n. 19, 1989.

SEN, Amartya. Human Rights and Capabilities. **Journal of Human Development**, Routledge, v. 6, n. 2, 2005.

UNITED NATIONS. Declarations and Conventions Contained in GA Resolutions. **Declarations and Conventions on Human Rights**, 9 dez. 1975. Disponível em: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/resolution/gen/nr0/001/60/img/nr000160.pdf?OpenElement>. Acesso em: 18 jan. 2017.

UNITED NATIONS. **Declaration on the Rights of Disabled**. 1975. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RightsOfDisabledPersons.aspx>. Acesso em: 26 nov. 2016.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. **Human Development Report**. 1990. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/219/hdr_1990_en_complete_nostats.pdf. Acesso em: 28 dez. 2016.

FINANCIAMENTO DE EMPREENDIMENTOS EM SEGURANÇA SOCIAL: REGIME JURÍDICO DO CRÉDITO OFERTADO POR BANCOS DE DESENVOLVIMENTO

Carlos Luiz Strapazon¹
Carolina Tissi Della Zuana²

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa foi realizada em sequência de etapas. Na primeira, em 2014, iniciaram-se discussões dos Relatórios da ONU sobre Direitos Humanos e Desenvolvimento (Human Development Reports, 2010-2015). Na segunda fase, em 2015, começou a etapa da pesquisa sobre mecanismos inovadores de segurança social nos BRICS, a partir dos relatórios quinquenais apresentados por esses países ao Mecanismo quinquenal de Revisão Periódica (UPR), da ONU. Na terceira fase, em 2016, começou a etapa da pesquisa sobre mecanismos de financiamento de inovação social com fundos públicos internacionais, particularmente o estudo do projeto I-Lab do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que também está publicado neste livro.

Neste trabalho voltamos as atenções para o financiamento de inovações tecnológicas que buscam facilitar a prestação de serviços sociais e a realização dos direitos humanos de segurança social, no Brasil. A pesquisa continua a estar centrada no estudo dos direitos humanos das áreas de saúde, previdência e assistência social, mas sem abordagens comparadas internacionais. Desde o início, a pesquisa busca respostas para entender a institucionalização dos arranjos de proteção social e de garantia de pisos sociais mínimos de proteção à saúde, à renda e à inclusão.

Nesta fase, pode-se dizer que ainda é enorme a diferença entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Por outro lado, sabemos que inovações tecnológicas têm ajudado muitos países em desenvolvimento, por ação individualizada ou cooperada, a acelerar a eficiência da organização de informações, adoção de medidas preventivas e ação em caso de emergência social. A cooperação técnica e a transferência de tecnologias de proteção social

¹ Professor do PPG em Direito (Mestrado e Doutorado) da Unoesc, Chapecó, SC. Professor do PPG em Direito da Universidade Positivo, em Curitiba, PR.

² Graduada em Direito pela Universidade Positivo, Advogada, foi bolsista do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica - PIBIC do CNPq.

implicadas com coleta e tratamento de informações, pagamentos, treinamentos, indicação de oportunidades e inovação nas soluções protetivas) é um dos mais importantes desafios da agenda do desenvolvimento sustentável em países de baixa renda ou de renda média, como é o caso do Brasil.

Este projeto investigou desdobramentos concretos da agenda global sobre desenvolvimento humano, com especial atenção às inovações em arranjos de cooperação técnica para aprimorar a proteção social. O interesse da pesquisa voltou-se para soluções apoiadas em novas tecnologias. Agora, porém, criadas pelo Brasil.

A pesquisa analisou a legislação brasileira pertinente, como é o caso da LOAS L. 8742/93, Lei do Microcrédito L. 11.110/2005, Lei de incentivo a inovação, L. 12.349/2010; o Decreto que fomenta compras federais sustentáveis, Dec. 7.746/2012; Lei das OSCIPs, L. 9790/99; Lei das Organizações Sociais, L. 9637/98. Analisou também as linhas de crédito oferecidas por bancos de fomento ao desenvolvimento, particularmente o BNDES, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, BRDE, Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul, o BDMG, Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais, Bandes, Banco de Desenvolvimento do Espírito Santo.

Se nas etapas anteriores a pesquisa analisou experiências internacionais dos BRICS, e se programas do Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID, agora o problema principal da pesquisa é saber como a legislação social e os bancos de fomento ao desenvolvimento regulam e financiam novas formas de proteção social baseada em inovação tecnológica, buscando compreender tanto o tipo, quanto o grau de inovação nas experiências financiadas, quanto os arranjos jurídicos necessários para viabilizar a cooperação entre governos, governo e sociedade civil e a transferência de tecnologias, particularmente voltadas para realizar os objetivos de segurança social delineados nos acordos da Conferência Rio+20, de 2012, na Recomendação 202 da OIT, de 2012, sobre pisos mínimos de proteção social e nos objetivos do desenvolvimento sustentável,³ de 2015.

³ Atenção especial foi dada ao seguinte: Obj.1) Erradicar a extrema pobreza pela construção de resiliência para a população pobre; Obj.2) Fome zero e agricultura sustentável pelo aumento da importância da agricultura familiar e da proteção do ambiente de catástrofes geradas por agricultura nociva; Obj.3) Saúde e bem estar, pela redução da mortalidade materna, mortalidade infantil, endemias, drogas, mortes no trânsito, serviços de saúde para a sexualidade e reprodução humana, cobertura universal de saúde, poluição e contaminação, vacinas e medicamentos, saúde dos trabalhadores; Obj.4) Trabalho decente associado a crescimento econômico; e Obj.5) Redução das desigualdades com medidas especiais para os 40% mais pobres, promover a inclusão de todos, independentemente de deficiências, cor, raça, origem, religião; eliminar barreiras discriminatórias, assegurar melhores formas de representação dos invisíveis, facilitar a mobilidade e a migração.

A Capability Approach, enquanto abordagem teórica, é uma alternativa aos modelos econômicos de avaliação da qualidade de vida, ou seja, daqueles modelos de análise que se restringem ao conceito de Produto Interno Bruto per capita. Tais modelos, utilitaristas, equiparam o aumento da qualidade de vida ao desenvolvimento e crescimento do PIB (NUSSBAUM, 2013, p. 347-349; DIXON; NUSSBAUM, 2012, p. 556). Admite-se que o utilitarismo é um modelo insuficiente de análise, uma vez que negligencia a distribuição de riquezas nas camadas da população e dissimula desigualdades. As abordagens utilitaristas não consideram, de forma individualizada, aspectos necessários a uma vida digna. Muitos dos quais, como se sabe, não estão necessariamente ligados à renda e riqueza, tais como a saúde, a educação, a liberdade de escolha, os direitos e as liberdades políticas (DIXON; NUSSBAUM, 2012, p. 556). Entretanto, a consideração desses fatores ligados diretamente à qualidade de vida, ao bem-estar e às liberdades das vidas humanas são indispensável para um adequado entendimento do desenvolvimento humano (SEN, 2011, p. 259).

Esse espírito é, em grandes linhas, exatamente o que foi exposto no primeiro Relatório do Desenvolvimento Humano do Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, em 1990, muito antes de se produzir alguma bibliografia a respeito, pelo economista paquistanês Mahbub ul Haq. É dele a internacionalmente repetida afirmação segundo a qual o que importa ao desenvolvimento de uma nação é proporcionar-lhes um ambiente ideal para as pessoas viverem vidas longas e boas (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM, 1990, p. 9). Ele ressaltou que as estatísticas para avaliar o aumento do Produto Interno Bruto (PIB) e o crescimento de um país podem ofuscar que o objetivo do desenvolvimento são as pessoas. Isso acontece porque os números obtidos não mostram a forma como acontece a distribuição da renda nacional, nem captam a complexidade das atividades humanas relacionadas com seu bem-estar.

As pessoas valorizam outras coisas que não se revelam nas medidas de renda ou de crescimento, tais como

Melhores serviços de nutrição e de saúde, um maior acesso ao conhecimento, meios de subsistência mais seguros, melhores condições de trabalho, de segurança contra o crime e a violência física, horas de lazer, participação nas atividades econômicas, culturais e políticas de suas comunidades (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 1990, p. 9).

Obviamente, é compreensível que as pessoas buscam obter maior renda. No entanto, a renda não significa a totalidade da vida humana (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 1990, p. 9). Se a riqueza de um

país são suas pessoas, o objetivo do desenvolvimento de qualquer país, antes do acúmulo de riquezas, deve ser o de propiciar oportunidades efetivas de uma vida digna a todos (DIXON; NUSSBAUM, 2012, p. 557). Foi esse o mote que guiou a concepção e a elaboração da Abordagem das Capacidades, uma nova forma de análise da qualidade de vida e dos níveis de justiça proporcionados pelas sociedades aos seus cidadãos.

Com foco na vida humana a Abordagem das Capacidades desloca a atenção para as oportunidades reais da vida (SEN, 2011, p. 275). O ponto de partida é buscar saber o que, realmente, as pessoas são aptas a ser e a fazer. São as “oportunidades reais de funcionalidade e de escolha.” (DIXON; NUSSBAUM, 2012, p. 557). Assim, a Abordagem das Capacidades oferece as categorias de análise decisivas para avaliar a natureza, o sentido, o alcance e os resultados dos programas de inovação social dos Bancos de fomento ao Desenvolvimento em termos de efetivação dos direitos de segurança social e a melhoria de indicadores de desenvolvimento humano.

Com apoio em metodologia de pesquisa de dados, particularmente de análise de relatórios oficiais, o projeto analisou os programas de bancos brasileiros de financiamento ao desenvolvimento particularmente orientados para a inovação social, avaliou as experiências jurídicas e institucionais de inovações e de transferências de tecnologias especificamente aplicadas na área dos serviços de proteção da saúde, inclusão social e proteção da renda por via de arranjos de seguro social.

O trabalho foi orientado por pesquisa teórico conceitual, sem uso de experimentos laboratoriais e sem pesquisa com seres humanos. É, por um lado, um trabalho de pesquisa teórica, pois exige um estudo da teoria das liberdades de Amartya Sen. Por outro, é um trabalho de pesquisa da aplicação da concepção de “liberdade como desenvolvimento” nas inovações normativas e de políticas públicas fomentadas pelos Bancos Brasileiros de Desenvolvimento, segundo seus próprios relatórios. Portanto, adota-se uma metodologia de revisão de literatura na fase de pesquisa conceitual, e de análise de legislação, na fase de análise das prioridades estabelecidas pelos bancos de desenvolvimento em relação aos temas da saúde, assistência social e previdência.

2 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados foram obtidos a partir do estudo sobre as linhas de crédito oferecidas por bancos de fomento ao desenvolvimento, particularmente

o BNDES, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, BRDE, Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul, o BDMG - Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais, Bandes, Banco de Desenvolvimento do Espírito Santo.

2.1 SOBRE O BNDES

O BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) é uma empresa pública com personalidade jurídica de direito privado. É o principal instrumento de execução da política de investimento do Governo Federal e tem por objetivo principal apoiar programas, projetos, obras e serviços que se relacionem com o desenvolvimento econômico e social do País.⁴

O banco visa estimular a iniciativa privada, sem prejuízo de apoio a empreendimentos de interesse nacional a cargo do setor público. Sob supervisão do Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Seu capital social gira em torno de R\$ 36 bilhões de reais em ações nominativas sem valor nominal. Estimulando a iniciativa privada e empreendimentos de interesse nacional em função do poder público.

2.2 RESUMO ANALÍTICO DA LEGISLAÇÃO PERTINENTE AO BNDES

2.2.1 Legislação Anterior e Atos Constitutivos do BNDES⁵

A Lei n. 1.628, de 20 de junho de 1952 dispõe sobre a restituição dos adicionais criados pelo Art. 3º da Lei n. 1.474, de 26 de novembro de 1951, e fixa a respectiva bonificação; autoriza a emissão de obrigações da Dívida Pública Federal; cria o Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico; abre crédito especial e dá outras providências. Infere que os títulos da dívida pública, a que se refere o Art. 3º da Lei n. 1.474, de 26 de novembro de 1951, serão emitidos com o nome de “Obrigações do Reparelhamento Econômico” e vencerão juros à taxa de 5% (cinco por cento) ao ano, pagáveis semestralmente.

⁴ Disponível no Art. 4º do Estatuto BNDES, ver https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/quem-somos/governanca-controle/empresas-sistema-bndes/Legislacao_do_Sistema_BNDES/estatuto-do-bnds. Acesso em 1 fev. 2018.

⁵ Disponível em: https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/quem-somos/governanca-controle/empresas-sistema-bndes/Legislacao_do_Sistema_BNDES/legislacao-do-sistema-bndes-estatutos. Acesso em: 1 mar. 2018.

A Lei n. 2.973, de 26 de novembro de 1956 institui o programa a vigência das medidas de ordem financeira relacionadas com a execução do Plano de Desenvolvimento Econômico previstas nas Leis n. 1.474, de 26 de novembro de 1951, e 1.628, de 20 de junho de 1952, e dá outras providências. A exemplo da vigência do empréstimo compulsório do Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico (BNDE), cobrado sob a forma de adicional do imposto de renda e demais medidas de ordem financeira, relacionadas com o Plano de Reaparelhamento e Fomento da Economia Nacional, estabelecidas nas Leis n. 1.474, de 26 de novembro de 1951, e 1.628, de 20 de junho de 1952, foi prorrogada pelo prazo de 10 anos, contados do exercício de 1957, inclusive, com as alterações constantes desta Lei.

A Lei n. 5.662, de 21 de junho de 1971, com as alterações da Lei n. 10.556, de 13 de novembro de 2002 e da Lei n. 11.786, de 25 de setembro de 2008 enquadrou o BNDES na categoria de empresa pública de personalidade jurídica de direito privado e dá outras providências:

Art. 1º O Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico (BNDE), autarquia federal criada pela Lei nº 1.628, de 20 de junho de 1952, fica enquadrado, nos termos e para os fins do § 2º do art. 5º do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, na categoria de empresa pública, dotada de personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, com a denominação de Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico (BNDE) e vinculação ao Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, nos termos do art. 189 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Esta Lei indica qual era o capital inicial do banco e sobre a autarquia Extinta do BNDE e sobre o regime regulatório dos empregados, se estatutário ou empregado privado, do antigo banco e do novo, BNDES, sendo esta empresa pública de pessoa jurídica privada. O BNDE passou a denominar-se Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), consoante o art. 5º do Decreto-lei n. 1.940, de 25 de maio de 1982.

Já o Artigo 10 da mesma Lei infere que a Agência Especial de Financiamento Industrial (Finame), é uma autarquia federal criada pelo Decreto-lei n. 45, de 18 de novembro de 1966, em cujo texto ficaram incorporadas, como parte integrante, as disposições do Decreto n. 59.170, de 2 de setembro de 1966, é também enquadrada, nos termos e para os fins do § 2º do art. 5º do Decreto-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, na categoria de empresa pública, mantida a mesma denominação atual, com personalidade jurídica de direito privado, patrimônio próprio e vinculação através do Banco Nacional do Desenvolvimento

Econômico ao Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, nos termos do art. 189 do Decreto-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967.

A Lei n. 6.000, de 18 de dezembro de 1973 altera a Lei n. 5.662, de 21 de junho de 1971, que transforma o Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico (BNDE) em empresa pública e dá outras providências.

O Decreto-Lei n. 1.940, de 25 de Maio de 1982 institui contribuição social, cria o Fundo de Investimento Social (Finsocial) e dá outras providências. E traz em seu primeiro artigo 1º o a instituição que destina o fundo para custear investimentos para contribuição social, destinada a custear investimentos de caráter assistencial em alimentação, habitação popular, saúde, educação, justiça e amparo ao pequeno agricultor. (Redação dada pela Lei n. 7.611, de 8.7.1987).

§ 1º A contribuição social de que trata este artigo será de 0,5% (meio por cento) e incidirá mensalmente sobre: (Redação dada pelo Decreto-Lei n. 2.397, de 21.12.1987) a) a receita bruta das vendas de mercadorias e de mercadorias e serviços, de qualquer natureza, das empresas públicas ou privadas definidas como pessoa jurídica ou a elas equiparadas pela legislação do imposto de renda; (Incluída pelo Decreto-Lei nº 2.397, de 21.12.1987).

O Decreto n. 7.162, (de 29 de abril de 2010) autoriza o aumento do capital social do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES, sem emissão de ações, mediante a transferência de parte dos direitos da União decorrentes de adiantamentos para futuro aumento de capital efetuados na Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobrás.

Enquanto o Decreto n. 7.439, de 16 de fevereiro de 2011 autoriza o aumento do capital social do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e da Caixa Econômica Federal - CEF e dá outras providências, no montante de até R\$ 6.400.000.000,00 (seis bilhões e quatrocentos milhões de reais), sem emissão de ações, mediante a transferência de até 223.597.798 ações ON da Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras, excedentes à manutenção do controle acionário da União; e II - Caixa Econômica Federal - CEF, no montante de até R\$ 2.200.000.000,00 (dois bilhões e duzentos milhões de reais), mediante a transferência de até 62.327.182 ações PN, 9.293.295 ações ON da Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras e 13.609.303 ações ON da Centrais Elétricas Brasileiras - Eletrobrás, excedentes à manutenção do controle acionário da União.

Assim com o decreto anterior o Decreto n. 7.653, de 23 de dezembro de 2011, também autoriza o aumento do capital social do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES e da Caixa Econômica Federal – CEF, e traz outras providências.

2.3 COMO FUNCIONAM AS OPERAÇÕES DE ARRECADAÇÃO DE RECURSOS E O FINANCIAMENTO DO BNDES

Segundo informações publicadas no Livro Verde, pelo BNDES, no ano de 2017, que descreve o histórico da sua atuação entre 2001 e 2016 em comemoração aos 65 anos de existência do banco, demonstrando os investimentos do BNDES, explica que o banco tem que apresentar lucro líquido e com esse ganho bruto que o Banco paga os vultosos juros e dividendos, além dos tributos que também recolhe de volta ao erário federal⁶ (BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL, 2017, p. 4).

As fontes governamentais⁷ dos fundos são obtidas a partir do FAT, PIS-PASEP e do Tesouro Nacional, estes fundos representaram um capital de recursos totais de 82,5% até junho de 2017.

Recursos governamentais também provem do FMM – Fundo da Marinha Mercante e do FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, e também há captações no exterior, através de organismos multilaterais ou emissão de títulos (*bonds*), emissão pública da BNDESPar e das Letras de Crédito do Agronegócio (LCA) que completam o restante da estrutura de capital.

O Tesouro Nacional tornou-se a principal fonte de recursos do BNDES (51,2% em média) isso demonstra um total de R\$ 452,7 bilhões.

A Constituição Federal de 1988 determinou que 40% da arrecadação do PIS-PASEP deveriam ser destinadas a programas de desenvolvimento econômico através do BNDES, sendo que essa premissa serviria para proteger o trabalhador assim como promover a geração de emprego. Em 1990 houve a extinção do Fundo PIS-PASEP e a criação do FAT (Fundo de Arrecadação ao Trabalhador) e passou a representar a principal fonte de recursos do BNDES. Chamado de “FAT Constitucional”. Os recursos capitados por essa previsão constitucional são remunerados pela TJLP, quando o financiamento é em real e quando for em dólar pela Libor, conforme a variação daquele, no caso de financiamento para exportação.

Não há previsão de devolução de recursos, da parte principal, apenas quando há insuficiência no caixa de fundo que custeia os programas de seguro-desemprego e abono salarial, mas apenas o pagamento semestral de juros, o saldo

⁶ Disponível no Livro Verde do BNDES (2017).

⁷ Disponível em <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/fontes-de-recursos/fontes-recursos>. Acesso em: 16 mar. 2018.

do FAT Constitucional é considerado dívida subordinada e parte dele é computada no cálculo do Patrimônio de Referência do BNDES. Segundo informação do próprio banco esta fonte é permanente e segura, com custos compatíveis com o financiamento de longo prazo de investimentos em atividades produtivas.⁸

Verificamos que para os recursos do FAT Constitucional o BNDES tem livre decisão sobre a aplicação dos seus recursos, contanto que seja em programas de desenvolvimento econômico, conforme determina a Constituição Federal.

Também existem os recursos captados como “FAT Depósitos Especiais”, liberação dos empréstimos aos beneficiários finais e pelos mesmos critérios aplicados às disponibilidades de caixa do Tesouro Nacional, atualmente a taxa Selic são aplicados em programas e setores específicos, previamente determinados e aprovados pela Secretaria Executiva do Conselho Deliberativo do FAT. O saldo de recursos do FAT em 30 de junho de 2017 era de R\$ 240,8 bilhões. Desse total, R\$ 228,6 bilhões constituíam o saldo do FAT Constitucional e R\$ 12,2 bilhões, o saldo do FAT Depósitos Especiais. O saldo de recursos do Fundo PIS-PASEP em 30 de junho de 2017 é de R\$ 36,0 bilhões. Não são realizadas captações do Fundo desde sua extinção em 1990.

As captações externas de recurso são complementares e permitem diluir riscos, também servem para incentivar outros emissores brasileiros e estreitar o relacionamento com a comunidade financeira internacional. Através de emissão de *bonds*, através de empréstimos junto a organismos multilaterais, agências governamentais e outras instituições. No 2º trimestre de 2017, o BNDES captou US\$ 1,0 bilhão por meio da emissão no mercado internacional de *green bonds*.⁹ *Green bonds* são títulos com características similares aos *bonds* convencionais, porém com a aplicação dos recursos destinada exclusivamente a financiar projetos ambientalmente sustentáveis, atestados por uma empresa verificadora, especializada na área ambiental. No caso do BNDES, os recursos captados serão investidos em projetos de geração eólica ou solar, novos ou já existentes em sua carteira. O saldo com obrigações com emissões de *bonds* em 30 de junho de 2017 é de R\$ 22,7 bilhões.

Existem ainda operações com instituições multilaterais e agências governamentais. São captações realizadas com instituições parceiras como Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), Japan Bank for International Cooperation (JBIC), Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), Nordic Investment Bank (NIB), China Development Bank (CDB), Agence Française de

⁸ Disponível em Transparência, no endereço: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/fontes-de-recursos/fontes-recursos>. Acesso em: 16 mar. 2018.

⁹ Não há dados mais atualizados.

Développement (AFD), Swedish Export Credit Corporation (SEK) e Instituto de Crédito Oficial (ICO). Diferentemente das emissões dos *bonds* convencionais, os recursos captados junto a essas instituições têm, geralmente, destinação específica a setores ou segmentos empresariais e devem atender às condições da instituição credora. Em 2017 os empréstimos com instituições multilaterais e agências governamentais totalizam R\$ 19,3 bilhões.

São fontes governamentais de onde o BNDES capta recursos através de fundos governamentais, na busca por fontes alternativas de recursos para apoio a projetos de investimento de longo prazo, os saldos mais relevantes são do Fundo de Marinha Mercante (FMM), destinado a prover recursos para o desenvolvimento da Marinha Mercante Nacional, bem como, na construção de navios auxiliares e hidrográficos ou oceanográficos para a Marinha do Brasil, objetivando o atendimento das necessidades e segurança do transporte hidroviário. Em 2017, o total de recursos do FMM é de R\$ 21,1 bilhões.

O FI-FGTS (Fundo de investimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), em 2008 o BNDES realizou emissão privada de 700.000 debêntures mediante subscrição exclusiva pelo FI-FGTS, representado por sua administradora, a Caixa Econômica Federal. As debêntures têm remuneração de 6% a.a. e vencimento em outubro de 2029. Os recursos foram captados para aplicação em projetos de construção, reforma, ampliação ou implantação de empreendimentos de infraestrutura em rodovias, portos, hidrovias, ferrovias, energia, saneamento e aeroportos. O saldo dos recursos em 2017 é de R\$ 3,4 bilhões.

E o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) que 2008, para pagamento de dividendos e juros sobre o capital próprio referentes aos exercícios de 2006 e 2007 ao Tesouro Nacional, o BNDES adquiriu, mediante financiamento, títulos públicos federais junto ao FGTS. O empréstimo é atualizado pela Taxa Referencial (TR), tem taxa de juros de 4,8628% a.a. e vencimento em dezembro de 2026. Não houve captação do FGTS no 1º semestre de 2017 e o saldo dos recursos em 30 de junho de 2017 é de R\$ 3,5 bilhões.

Por meio de emissões públicas de debêntures da BNDESPAR, o BNDES contribui para o desenvolvimento do mercado brasileiro de renda fixa e se mantém alinhado à sua estratégia de diversificação das fontes de recursos. Em 30 de junho de 2017, o saldo das debêntures emitidas pela BNDESPAR é de R\$ 1,8 bilhão. Houve, no semestre, liquidação integral, no vencimento, de debêntures simples (série indexada ao IPCA) da Primeira Oferta no âmbito do Terceiro Programa (2010), no valor de R\$ 835 milhões. A última emissão de debêntures ocorreu em 2012, quando foram captados R\$ 2,0 bilhões.

Por fim, as Letras de Crédito do Agronegócio pelas quais o BNDES realiza leilões perante instituições habilitadas em plataformas eletrônicas de negociação. O saldo de LCA em 2017 é de R\$ 4,3 bilhões. E o Fundo Amazônia (FA) que em 30 de junho de 2017, o total de recursos do Fundo Amazônia é de R\$ 3,0 bilhões, destinados ao financiamento de projetos para prevenção, monitoramento e combate ao desmatamento e de promoção da conservação e do uso sustentável das florestas no Bioma Amazônia.

3 PIS-PASEP

Para obter essas informações tomamos como base os relatórios de prestação de contas publicados dentro do website do BNDES.¹⁰ Começando pelo PIS-PASEP, com data de referência dos anos de 2016-2017 obtivemos os seguintes dados.

O BNDES admite que é responsável pela aplicação de 90% desse fundo, sendo a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil, a aplicação do restante. Sendo 2016-2017 o 41º exercício desde que este fundo foi criado pela LC n. 26 de 11 de setembro de 1975. A aplicação deste fundo deve ser de acordo com programas de investimento elaborados segundo diretrizes aprovadas pelo Presidente da República. O fundo é gerido por um conselho diretor composto por 7 membros, designados pelo Ministro da Fazenda.

O fundo PIS-PASEP tem as seguintes fontes de recursos: Retorno das aplicações em empréstimos e financiamentos realizados pelo BNDES; Resultado das aplicações realizadas pelo BNDES por meio do Fundo de Participação Social - FPS; Rendas de aplicações no mercado financeiro; e outros valores eventuais.

Os repasses de recursos do Fundo PIS-PASEP ao BNDES foram interrompidos no mês de outubro de 1988, em decorrência do que preceitua o art. 239 da Constituição, de forma que os retornos das operações realizadas por este Banco constituem hoje a principal fonte de recursos do Fundo. Vejamos que determina o artigo 239 que a arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar n. 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar n. 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação

¹⁰ Relatório anual sobre os fundos de financiamentos social relacionados ao emprego, saúde, pobreza, e outros fundos sociais. Ver: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/fontes-de-recursos/fundos-governamentais>. Acesso em: 21 abr. 2018.

desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo.

Os parágrafos do artigo determinam que os recursos mencionados no “caput” pelo menos quarenta por cento serão destinados a financiar programas de desenvolvimento econômico, através do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, com critérios de remuneração que lhes preservem o valor e dão outras orientações em relação ao PIS.

Assim sendo a partir da Constituição Federal de 1988 e regulamentação superveniente as arrecadações das contribuições ao PIS e PASEP passou a ser destinada ao Fundo de Amparo ao trabalhador, assim cessados os repasses de recursos do Fundo PIS-PASEP ao BNDES.

O retorno dos recursos do Fundo PIS-PASEP aplicados pelo BNDES corresponde ao recebimento de juros e principal e recuperação de crédito, atualizados monetariamente, tendo atingido, no exercício de 2016/17, R\$ 7.091.170 mil. Uma vez que o Fundo PIS-PASEP não mais recebe a arrecadação das contribuições ao PIS e ao PASEP (art. 239 da Constituição Federal) e necessita de recursos para o pagamento de rendimentos e resgate de cotas aos seus participantes, bem como de comissões aos seus agentes operadores, parte do retorno das operações realizadas pelo BNDES tem sido destinada ao atendimento destes desembolsos, efetuados pela Caixa Econômica Federal, no caso do PIS, e pelo Banco do Brasil, no caso do PASEP. Para concretizar os referidos desembolsos, durante o exercício 2016/17, o BNDES transferiu R\$ 720.000 mil ao Banco do Brasil e à Caixa Econômica Federal, correspondente a 10,15% do total de retorno das operações do Fundo.

4 OUTROS FUNDOS

Na plataforma on-line são citados outros importantes fundos¹¹ sobre segurança social, muito embora não apresente informações detalhadas desses fundos na plataforma como relatórios com dados referentes a projetos financiados por este. São eles:

- a) BNDES Finem – Investimentos sociais de empresas (Linha ISE): Financiamento para projetos e programas sociais a serem realizados por empresas, associações e fundações e todos os portes.

¹¹ Disponível em: www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/financiamentos/navegador. Acesso em: 14 jun. 2018.

- b) BNDES Fundo Social – Apoio não reembolsável a projetos de caráter social voltados à geração de emprego e renda ao desenvolvimento social.
- c) BNDES Giro Programa BNDES de Capital de giro: Financiamento para capital de giro, visando aumentar a produção, o emprego e a massa salarial.
- d) BNDES Finem – Educação, Saúde e Assistência Social: Financiamento a partir de R\$ 29 milhões para melhoria e expansão de serviços de Educação, Saúde e Assistência Social.
- e) BNDES Restauração Ecológica - Apoio não reembolsável a projetos de restauração de biomas brasileiros (exceto o Amazônico).
- f) BNDES Saúde – Atendimento SUS: Financiamento a instituições de saúde para o aumento e fortalecimento da capacidade de atendimento do Sistema Único de Saúde.
- g) BNDES Saúde – Desenvolvimento institucional: Financiar investimentos voltados à melhoria da infraestrutura de instituições de saúde reconhecidas como entidades beneficentes de Assistência Social de forma a estimular o desenvolvimento do SUS.
- h) BNDES Soluções Tecnológicas: apoio a comercialização de soluções tecnológicas já desenvolvidas e prontas para serem fornecidas ao mercado.

5 O FUNDO SOCIAL

O Fundo Social criado em 1997, tinha como objetivo o apoio do BNDES com recursos não reembolsáveis para projetos e investimentos de interesse social, nas áreas de geração de emprego e renda, serviços urbanos, saúde, educação e desportos, justiça, alimentação, habitação, meio ambiente, desenvolvimento rural e outras vinculadas ao desenvolvimento regional e social. Os recursos do Fundo Social provêm da destinação de parcela do lucro das operações do BNDES e sua aplicação constitui de investimento público em setores sociais básicos.¹²

Algumas decisões da diretoria foram específicas para a área da saúde como a Decisão de Diretoria n. 410/2002 – criou o Programa de Apoio à Consolidação e Universalização da Atenção Básica em Saúde e a Decisão de Diretoria n. 793/2002 – autorizou a realização de atendimentos em centros de tratamento de oncologia pediátrica, em parceria com a Fundação Banco do Brasil.

Na época o BNDES firmou parcerias com instituições especializadas, entre as quais o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD),

¹² Ver Neves (2009).

a Aliança com o Adolescente pelo Desenvolvimento Sustentável no Nordeste – em conjunto com o Instituto Ayrton Senna, a Fundação W. K. Kellog e a Fundação Odebrecht, e com o apoio da Petrobras Distribuidora e do Sebrae Nacional – e o Instituto Interamericano de Cooperação para Agricultura. Esse Programa de Desenvolvimento Local foi extinto em 13/09/2004, por intermédio da Decisão de Diretoria n. 720/2004.

Mudanças são observadas com o novo governo e a nova diretoria do banco através das quais surgiram novas diretrizes a partir de 2003, a prioridade do Fundo Social, que até 2002 era a assistência social, voltou-se para a geração de trabalho e renda – investimentos coletivos, cooperativas e microcrédito –, por determinação do governo vigente. Mesmo os ministérios que não tinham relação direta com trabalho e renda iniciaram algum tipo de trabalho nesse sentido. Exemplo significativo foi a criação do Comitê Interministerial da Inclusão Social de Catadores de Lixo, em setembro de 2003.

Surgiram novas decisões como a Decisão de Diretoria n. 720/2004, corroborando a alteração introduzida pela Resolução 1069/2003, extinguiu os Programas de Fomento e Divulgação de Projetos Sociais, de Desenvolvimento Local e de Apoio à Consolidação e Universalização da Atenção Básica em Saúde.

No período 2003 a 2008, foram apoiados pelo BNDES, com recursos do Fundo Social, diversos empreendimentos na área de saúde pública, com destaque para: Atendimento prévio ou complementar a internações hospitalares nas redes pública e privada nos ramos de oncologia, cardiologia, neurologia, psiquiatria e fisioterapia. A Casa de Apoio à Criança com Câncer, em Aracaju (SE); o Associação de Assistência à Criança Cardiopata e Transplantada do Coração, no município de São Paulo (SP); o Fundação Ricardo Moyses Jr., em Juiz de Fora (MG); o Centro de Apoio da Turma do Ique, do Hospital Universitário de Santa Maria (RS). Instituto de Doenças do Tórax – IDT –, localizado no Hospital Universitário Clementino Fraga, da UFRJ, na Ilha do Fundão, no Rio de Janeiro. Construção da escola de formação de profissionais do Programa Saúde da Família, no município de Vitória da Conquista (BA). Plano de reorientação dos hospitais de pequeno porte e regionalização da assistência à saúde do Estado do Piauí. Estruturação da Rede Nacional de Bancos de Sangue de Cordão Umbilical e Placentário para Transplantes de Células-Tronco Hematopoiéticas – Rede BrasilCord.

Vê-se por fim mudanças estruturais na intensão de financiamento do banco nos últimos anos, para Pimentel (2017) ao refletir sobre a mudança organizacional do BNDES, com a criação do Departamento do Complexo Industrial e de Serviços de Saúde da Área de Indústria e Serviços em 2016, o banco volta o olhar para a integração entre indústria e serviços de saúde, o autor

em seu artigo aborda os mecanismos de arrecadação de recursos (financiamento) e os critérios utilizados para sua alocação entre as diversas atividades de saúde em nível nacional. Muito embora para o autor diversos temas específicos ainda devem ser tratados pelo BNDES nessa agenda e propõe que no seu próximo trabalho revisitar a atuação recente do Banco na área da saúde, discutindo potencialidades e desafios para isso, ratará de monitorar e avaliação do programa BNDES Saúde, vigente até setembro de 2018.¹³

6 ASPECTOS POSITIVOS DOS INVESTIMENTOS DO BNDES

Com o intuito original de promover políticas de desenvolvimento econômico e desenvolvimento social no país, o BNDES estimula através do seu financiamento a criação de projetos que sirvam para atender as demandas produtivas em nível industrial ou a pequenos agricultores na contrapartida de preenchimento de algumas regras estipuladas por esta instituição na tentativa de promover o desenvolvimento social na extensão de todo o país.

Desde a sua fundação, em 1952, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) tem desempenhado um papel de suma importância na formulação e execução das políticas e estratégias de desenvolvimento do país. Ao longo de sua existência, o BNDES atuou como instrumento viabilizador de sucessivas políticas econômicas do governo, desde a Industrialização por Substituição de Importações (ISI), passando pelas privatizações da década de 1990 e chegando aos dias atuais, em que se vê a retomada do Estado como indutor da atividade econômica e uma transformação social marcada pela ascensão da classe média e a redução dos níveis de pobreza em patamares históricos (...).

Segundo o relatório da ONG ao final de 2013, quase 75% do crédito de longo prazo para empresas e 20% de todos os investimentos realizados no Brasil eram realizados pelo Banco. Na atual estratégia de desenvolvimento do Estado brasileiro, o BNDES ocupa, sem dúvida, um papel de protagonismo (CONNECTAS, 2014, p. 1).

7 CRÍTICAS AO SISTEMA DE INVESTIMENTOS DO BNDES

Embora a Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.257/2011) tenha trazido melhorias na transparência das informações, esta ainda não é satisfatória sendo

¹³ Ver maiores detalhes em Pimentel et al. (2017).

que existem muitas denúncias de violação dos Direitos Humanos em projetos financiados pelo Banco segundo o relatório da ONG Conectas (2014, p. 1):

Os déficits de transparência e de abertura à participação social do BNDES contribuem, por sua vez, para que as ferramentas de prevenção, mitigação e monitoramento de impactos socioambientais e de direitos humanos empregadas pelo Banco nas diversas fases do ciclo do projeto tenham um desempenho aquém do desejável. Apesar da existência de uma Política Socioambiental que prevê instrumentos de avaliação de riscos socioambientais, são inúmeras as denúncias de violações de direitos humanos no âmbito de projetos financiados pelo BNDES. Entre as violações mais graves e/ou reiteradas estão alterações significativas da vida e da cultura de povos indígenas pela instalação de obras e exploração de riquezas em seus territórios, remoções forçadas de populações tradicionais sem a devida compensação, danos a ecossistemas e ao meio ambiente causados por inundações e desmatamentos, manutenção de trabalhadores em condições degradantes ou análogas à escravidão e a exploração sexual de crianças e adolescentes e do trabalho infantil dentro e/ou no entorno dos empreendimentos.

Esses aspectos negativos encontram respaldo em outros documentos tais como procedimentos administrativos de órgãos de controle (como o Ministério Público e o Tribunal de Contas da União), ações em curso nas diversas esferas judiciais, relatórios investigativos elaborados por organizações independentes da sociedade civil assim como matérias oriundas da imprensa.

A atuação social do BNDES tornou-se objeto de interesse crescente da sociedade civil, houve uma iniciativa de um grupo de ONGs com significativa presença no universo do Terceiro Setor no Brasil, em 2007, produziu um documento intitulado “Plataforma BNDES”, contendo críticas à atuação do BNDES e propostas para sua reorientação. Este documento quando fala a respeito dos fundos não reembolsáveis (nomeadamente o Fundo Social e o Fundo Tecnológico) aponta a falta de transparência na seleção de projetos e beneficiários e propôs a aplicação de seus recursos em microcrédito e agricultura familiar:

O Fundo Social, fundo não reembolsável que o Banco destina a projetos e instituições que operam no campo social, precisa ser democratizado, a exemplo de outras empresas públicas que, ao destinarem recursos a fundo perdido, valem-se de processo público divulgado através de edital de seleção. O BNDES não estabelece um processo com regras claras e públicas para que a sociedade saiba como e com que critérios são escolhidos os projetos e beneficiários. A mesma falta de transparência caracteriza a aplicação do Fundo Tecnológico (FUNTEC), destinado a ‘apoiar financeiramente projetos que objetivam estimular o desenvolvimento tecnológico e a inovação de interesse estratégico para o País. (IBASE et al., 2009).

8 BRDE - BANCO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO DO EXTREMO SUL

O Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul – BRDE foi fundado em 15 de junho de 1961 pelos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná, com o objetivo de fazer o Sul do Brasil prosperar. Desde então, o BRDE tem sido um parceiro que apoia e acompanha o desenvolvimento de projetos para aumentar a competitividade de empreendimentos de todos os portes na região. Uma referência em financiamentos de longo prazo para investimentos, capaz de transformar projetos em realidades. É uma Instituição financeira pública de fomento, controlada pelos três estados do Sul e que conta com autonomia financeira e administrativa. O BRDE está sujeito a acompanhamento e controle do Tribunal de Contas, bem como à fiscalização do Banco Central do Brasil. Conta hoje com 564 colaboradores nos três Estados. Sua estrutura administrativo-organizacional é determinada por Regimento Interno estabelecido pelo Conselho de Desenvolvimento e Integração Sul – CODESUL e fundamentada por Atos Constitutivos aprovados pelas Assembleias Legislativas dos Estados-Membros.

8.1 INCENTIVOS FISCAIS

O BRDE, como agente de desenvolvimento social, econômico e cultural da região onde atua, tem como política apoiar *projetos culturais, audiovisuais, esportivos, voltados a crianças, adolescentes e idosos*, aprovados para captação por meio das leis de incentivo fiscal:¹⁴

- a) Lei Federal de Incentivo à Cultura 8.313 de 23/12/1991 (Lei Rouanet);
- b) Lei Federal 8.685 de 20/07/1993 (Lei do Audiovisual);
- c) Lei Federal 11.438 de 29/12/2006 (Lei de Incentivo ao Esporte);
- d) Lei Federal 8.069 de 13/07/1990 (Fundo da Infância e da Adolescência);
- e) Lei Federal 10.741 (Estatuto do Idoso) e Lei Federal 12.213 (Fundo Nacional do Idoso);
- f) Lei Federal 12.715/2012 e Decreto 7.988/2013 (PRONON – Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica e Pronas – Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência).

¹⁴ Ver <http://www.brde.com.br/incentivos-fiscais/>. Acesso em: 29 maio 2018.

O banco apresenta suas Estatísticas Operacionais dentro do site para consulta¹⁵ sendo que no primeiro semestre de 2017, o volume de contratações de financiamento do BRDE somou R\$ 1,27 bilhão. Os projetos financiados viabilizaram R\$ 3,3 bilhões em investimentos na Região Sul, que devem gerar uma arrecadação anual adicional de R\$ 207,2 milhões em ICMS para os três Estados. O apoio a esses empreendimentos possibilitará, ainda, a criação e/ou manutenção de 23 mil postos de trabalho. No primeiro semestre de 2017, o BRDE liderou o volume de repasses de recursos do Sistema BNDES na Região Sul. No mesmo período, dentre as 56 instituições financeiras públicas e privadas credenciadas para operar esses recursos em todo território nacional, o BRDE ocupou a 6ª colocação no país, mesmo com atuação restrita aos três estados do Sul. No fim do semestre, o BRDE possuía 35.377 clientes ativos, localizados em 1.083 municípios, ou 90,9% dos municípios da Região Sul. O valor médio de financiamento por cliente é de R\$ 389,8 mil, reforçando a vocação do Banco para o atendimento às micros, pequenas e médias empresas e aos mini e pequenos produtores rurais.

Com o Programa BRDE Inova,¹⁶ o BRDE busca fortalecer a inovação no ambiente produtivo na Região Sul, mediante financiamentos de longo prazo para empresas e projetos inovadores com juros, condições, tarifas e acompanhamento diferenciado. No Paraná observa-se a parceria do BRDE e do BID para inovações tecnológicas para melhoria no aproveitamento das matrizes energéticas para o aumento da sustentabilidade.

9 BDMG - BANCO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO DO EXTREMO SUL

O BDMG sabe que o desenvolvimento sustentável é alcançado quando vários aspectos da vida em sociedade caminham juntos: diversificação econômica, com mais e melhores empregos; redução das desigualdades e indução do desenvolvimento de todas as regiões; preservação do meio ambiente; incentivo à cultura e respeito à diversidade¹⁷.

¹⁵ Ver <http://www.brde.com.br/institucional/brde-em-numeros/estatisticas-operacionais/>. Acesso em: 29 maio 2018.

¹⁶ Ver Inovação. Disponível em: <http://www.brde.com.br/inovacao-brdeinova/>. Acesso em: 29 maio 2018.

¹⁷ Ver BANDES. Disponível em: <https://www.bdmg.mg.gov.br/BancoDesenvolvimento/Paginas/Atuacao.aspx>. Acesso em: 29 maio 2018.

E, como banco de fomento, o BDMG é agente estratégico, em Minas, na promoção de políticas públicas que viabilizem esse desenvolvimento no Estado. Atuando de forma intencional, o BDMG cria programas para setores-chave da economia, com soluções de financiamento específicas. Também atua junto a todos os municípios mineiros, fornecendo crédito para que os agentes públicos possam investir na melhoria da qualidade de vida das pessoas.

9 BANDES - BANCO DE DESENVOLVIMENTO DO ESPÍRITO SANTO

O Bandes (Banco de Desenvolvimento do Estado do Espírito Santo) é um banco público estadual cuja principal função é promover financiamento para o desenvolvimento do seu negócio e, por consequência, da economia do Estado.¹⁸ Criado em 20 de fevereiro de 1967, o Bandes existe há mais de cinco décadas, trabalhando em conjunto com o micro, pequeno, médio e grande empreendedor, seja no campo, seja na cidade. Um banco pioneiro, que investe em negócios como os de microcrédito, agronegócio, economia verde, economia criativa, Fundos de Investimentos em Participações (FIPs), Parcerias Público-privadas (PPP), entre tantos. Além disso, o Bandes atua na Secretaria Executiva do Programa de Incentivo ao Investimento no Estado do Espírito Santo (Invest-ES), junto à Secretaria de Estado de Desenvolvimento do Espírito Santo (SEDES), e é agente técnico e financeiro do Programa Reflorestar, da Secretaria Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (Seama) e Instituto Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (Iema).

9.1 FUNDO PARA FINANCIAMENTO DE MICRO E PEQUENOS EMPREENDIMENTOS E PROJETOS SOCIAIS - FUNDAPSOCIAL

O FUNDAPSOCIAL foi criado em 2004 pelo Governo do Estado para ampliar o campo de atuação do FUNDAP - até então restrito a investimento em empresas. Seu objetivo é gerar recursos para ampliar a oferta de crédito para micro e pequenas empresas, microempreendedores, incluindo o setor informal, e beneficiar ainda projetos sociais e culturais.¹⁹ Na prática, o Fundapsocial é

¹⁸ Disponível em: <https://www.bandes.com.br/Site/Dinamico/Show/4/Quem-somos>. Acesso em: 30 maio 2018.

¹⁹ Disponível em: <https://www.bandes.com.br/site/dinamico/show/22/fundapsocial>. Acesso em: 30 maio 2018.

resultado de recursos gerados pelo FUNDAP por meio de parte do valor dos financiamentos concedidos às empresas a ele vinculadas. Do total financiado via Fundap, 9% ficam retidos no Bandes como caução, para aplicação em projetos que irão incrementar a economia capixaba. As empresas que optam pela adesão ao Fundapsocial podem destinar metade do valor retido (4,5%) para o fundo e recebem, em contrapartida, o benefício de poder usar imediatamente o valor restante para incremento próprio e/ou para investimento em projeto.

A concentração de aplicações dos recursos do Fundapsocial é o Programa Nossocrédito, programa de microcrédito produtivo do Governo do Estado, que concede empréstimos a empreendedores de micronegócios formais e informais. O Nossocrédito está presente nos 78 municípios capixabas, possibilitando o acesso ao crédito e a inclusão social de norte a sul do Espírito Santo. Assim, quando uma empresa opta pelo Fundasocial, ela contribui para viabilizar o desenvolvimento sustentável, a geração de empregos e a distribuição de renda em todo o Estado.

10 CONCLUSÃO

O problema principal da pesquisa foi saber como a legislação social e os bancos de fomento ao desenvolvimento regulam e financiam novas formas de proteção social baseada em inovação tecnológica, buscando compreender tanto o tipo quanto o grau de inovação nas experiências financiadas, quanto os arranjos jurídicos necessários para viabilizar a cooperação entre governos, governo e sociedade civil, e a transferência de tecnologias, particularmente voltadas para realizar os objetivos de segurança social.

Com base nos resultados obtidos verificou-se que o BNDES prevê a destinação de recursos a programas de cunho social, principalmente quando fala-se sobre o fundo formado pelo recolhimento do PIS-PASEP, os recursos deste fundo, em especial, deveriam ser destinados a programas de desenvolvimento econômico através do BNDES, sendo que essa premissa serviria para proteger o trabalhador assim como promover a geração de emprego conforme prevê a própria Constituição da República de 1988. Contudo pode-se perceber que os investimentos que partem de tal premissa são utilizados indiretamente na aplicação da realização de Direitos Sociais, mas como incentivo, por assim dizer, e ainda é prematuro concluir que tais recursos promovem diretamente a realização dos direitos sociais estudados, pois quando os projetos são encaminhados para requerimento de recursos de financiamento ao banco, há exigência de que estes detenham em seu escopo

diretrizes de desenvolvimento social, mas não foi possível concluir de que forma isso é avaliado pela equipe de liberação do fomento do banco e de que maneira isso é verificado no formato de resultados após o empréstimo.

A pesquisa se concentrou nos dados públicos de consulta, e nos artigos publicados dentro da plataforma dos bancos estudados, não há muito material publicado, as informações são escassas. Quanto à avaliação da transparência, não sendo apenas uma visão nossa, como também das ONG's estudadas pelo IBATE (2007), faltam informações precisas no site de como encontrar orientações para os financiamentos dos projetos sociais e quais projetos estão em andamento com detalhes específicos em relatórios técnicos. Segundo o terceiro setor o BNDES não estabelece um processo com regras claras e públicas para que a sociedade saiba como e com que critérios são escolhidos os projetos e beneficiários.

Importante observar que não entramos em contato direto com a instituição nem com seus funcionários, pois a pesquisa tinha o interesse de conhecer como as informações são disponibilizadas ao público direto de maneira clara e democrática. Não obstante, ainda que esses dados existam e sejam congruentes há que se observar que a circulação dos relatórios técnicos se faça de maneira irrestrita dentro da plataforma, mas são apresentadas de forma bem complexa demandando-se assim conhecimento mais aprofundado, não sendo fácil a população comum o entendimento.

As informações predominantes verificadas nas plataformas dos bancos em estudo são os tipos de projetos possíveis e seus financiamentos, e a legislação que autoriza os fundos, principalmente os fundos não reembolsáveis. O BNDES publica relatórios anuais como uma espécie de prestação de contas²⁰ de maneira estatística, mas não prioriza orientações e projetos já em andamento o que dificulta uma análise de dados específicos, o que ocorre também são publicados artigos gerais nos periódicos dentro da própria plataforma por autores internos e externos da instituição. mesmo assim conclui-se que os melhores dados podem ser encontrados no relatório²¹ de 2017 principalmente referentes a valores de investimentos na indústria da saúde, como na produção de produtos médicos e odontológicos assim como nas exportações destes, não foi possível encontrar detalhes sobre o procedimento de possíveis candidaturas.

A pesquisa realizada no banco de teses e dissertações da CAPES demonstrou que são poucos os estudos publicados referentes ao tema BNDES, a

²⁰ Ver detalhes em Relatório Anual BNDES (1999).

²¹ Ver mais em Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (2018).

grande maioria das teses tratam da área econômica, mas não foi possível encontrar alguma que trate do tema de investimentos na área de segurança social²².

Sugerimos para próximas fases desta pesquisa no intuito de preencher algumas lacunas a pesquisa aprofundada em artigos científicos publicados em outros bancos de bibliografias como o da Universidade Positivo, do Scielo e do IPEA para verificação da existência de mais artigos de cunho acadêmico tratam do assunto.

REFERÊNCIAS

BANCO DE DESENVOLVIMENTO DO ESPÍRITO SANTO. BANDES. **Informativo**. Disponível em: <https://www.bandes.com.br/Site/Dinamico/Show/4/Quem-somos>. Acesso em: 30 maio 2018.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. Área de Planejamento Estratégico. Departamento de Avaliação e Promoção de Efetividade. **Relatório de efetividade 2017**: efetividade para um novo ciclo de crescimento econômico. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. 2018. 173 p. Disponível em: <http://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/15145>. Acesso em: 19 jun. 2018.

BANCO DE DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS. **Atuação**. Disponível em: <https://www.bdmg.mg.gov.br/BancoDesenvolvimento/Paginas/Atuacao.aspx>. Acesso em: 29 maio 2018.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. BNDES. **Estatuto**. Disponível Art. 4º do Estatuto BNDES. Disponível em: https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/quem-somos/governanca-control/empresas-sistema-bndes/Legislacao_do_Sistema_BNDES/estatuto-do-bnds. Acesso em: 01 fev. 2018.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. BNDES. **Financiamentos**. Disponível em: www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/financiamentos/navegador. Acesso em: 14 jun. 2018.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. BNDES. **Legislação**. Disponível em: [https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/quem-somos/governanca-control/empresas-sistema-bndes/Legislacao_do_Sistema_BNDES/legislacao-do-sistema-bndes-estatutos\(...\)](https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/quem-somos/governanca-control/empresas-sistema-bndes/Legislacao_do_Sistema_BNDES/legislacao-do-sistema-bndes-estatutos(...)). Acesso em: 1 mar. 2018.

²² Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. BNDES. **Livro Verde (2017)**. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br>. Acesso em: 16 mar. 2018.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. BNDES. **Transparência e fontes de recursos**. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/fontes-de-recursos/fontes-recursos>. Acesso em: 16 mar. 2018.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. BNDES. **Recursos**. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/fontes-de-recursos/fontes-recursos>. Acesso em: 16 mar. 2018.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. BNDES. **Relatório anual sobre os fundos de financiamentos social relacionados ao emprego, saúde, pobreza, e outros fundos sociais**. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/fontes-de-recursos/fundos-governamentais>. Acesso em: 21 abr. 2018.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. BNDES. **Transparência**. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/fontes-de-recursos/fontes-recursos>. Acesso em: 16 mar. 2018.

BANCO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO DO EXTREMO SUL. BRDE. **Incentivos Fiscais**. Disponível em <http://www.brde.com.br/incentivos-fiscais/>. Acesso em: 29 maio 2018.

BANCO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO DO EXTREMO SUL. BRDE. **Inovação**. Disponível em <http://www.brde.com.br/inovacao-brdeinova/> acesso em 29 maio 2018.

BANCO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO DO EXTREMO SUL. BRDE. **Institucional**. Disponível em: <http://www.brde.com.br/institucional/brde-em-numeros/estatisticas-operacionais/>. Acesso em: 29 maio 2018.

CAPES. **Teses e dissertações**. Disponível em: <http://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso em: 10 jun. 2018.

IBASE *et al.* Plataforma BNDES. Rio de Janeiro, 2007. *In*: NEVES, Roberto Oliveira das. **Fundo Social**: o investimento social realizado pelo BNDES. 2009. 86 p. Trabalho de Conclusão de Curso. (MBE em Responsabilidade e Terceiro Setor) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Economia, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/10554>. Acesso em: 19 jun. 2018.

DIXON, Rosalind; NUSSBAUM, Martha. **Children's rights and a Capabilities Approach**: the question of special priority. *Chicago Public Law and Legal Theory – Working Paper*, i. 384, p. 549-594, May 2012.

NEVES, Roberto Oliveira das. **Fundo Social**: o investimento social realizado pelo BNDES. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso. (MBE em Responsabilidade e Terceiro Setor) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Economia, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/10554>. Acesso em 19 jun. 2018.

PIMENTEL, Vitor Paiva *et al.* Sistema de saúde brasileiro: gestão, institucionalidade e financiamento = Brazilian health system: governance, institutions and finance. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n. 46, p. 7-77, set. 2017. Disponível em: <http://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/14134>. Acesso em: 19 jun. 2018.

RELATÓRIO ANUAL BNDES. **Continuação de Sistema BNDES**: relatório de atividades. Rio de Janeiro, 1999. Disponível em: <http://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/11714>. Acesso em: 19 jun. 2018.

SEN, Alexy. **Desenvolvimento como liberdade**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. UNDP. **Human Development Report 1990**, p. 9, may 1990. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/219/hdr_1990_en_complete_nostats.pdf. Acesso em: 28 dez. 2017.

COVID-19 E O DIREITO À ORGANIZAÇÃO SINDICAL: O CASO DOS TRABALHADORES DA AGROINDÚSTRIA DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES NA MICRORREGIÃO DE CHAPECÓ, SC

Kauana Vailon¹

Regina Stela Corrêa Vieira²

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa está embasada nos direitos fundamentais, especificamente nos direitos fundamentais sociais, na linha de pesquisa seguridade social e relações de trabalho, pois visa, dentro desse recorte, compreender os fundamentos constitucionais que garantem o direito à organização coletiva de trabalhadoras e trabalhadores.

Seu enfoque será o sistema sindical brasileiro, com a finalidade de buscar possíveis soluções para efetivar o direito à representação e representatividade sindical, fundamentais para a proteção das relações de trabalho.

A organização sindical tem respaldo constitucional (art. 8º e art. 9º), integrando o rol de Direitos fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, sendo uma das vertentes de sua efetivação a capacidade de representar os trabalhadores. A importância histórica desse direito deriva do fato de que a organização coletiva de trabalhadores é o que garante sua força em oposição às empresas empregadoras, de modo que o sindicato sempre foi instrumento que viabiliza a força necessária à negociação e ampliação de direitos trabalhistas.

No Brasil, com seu vasto território e diversidade de setores econômicos, possui uma legislação sindical com fortes marcas de sua formação histórica, que se aplica a todos os trabalhadores e trabalhadoras. Por conta dessas especificidades, a pesquisa aqui apresentada optou por estudar especificamente a realidade da organização sindical no Oeste de Santa Catarina, por se tratar da região na qual o Programa de Pós-graduação ao qual ela está vinculada está inserido.

A relevância da representatividade sindical no cotidiano dos trabalhadores e trabalhadoras no Oeste catarinense decorre percepção do aumento do número de pessoas empregadas no setor agroalimentar nos últimos anos na região, sendo

¹ Mestranda em Direito no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc).

² Orientadora da pesquisa; Professora Doutora do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc).

aproximadamente com 45.133 empregos (FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA, 2018).

Os sindicatos são, em sua origem, a união de trabalhadores e trabalhadoras com a função social de defender os interesses em comum daquela coletividade, inicialmente desprovida de condições dignas de trabalho. Ao longo dos tempos, os sindicatos passaram a deter importante destaque na sociedade global, inclusive a legitimidade jurídica entabulada como a negociação com o empregador, com o intuito de priorização da dignidade humana nas relações de trabalho.

O ordenamento jurídico nacional, no artigo 8º da Constituição de 1988, contempla os direitos sociais. Por conseguinte, os direitos fundamentais nela consagrados abrangem o direito ao trabalho, ao lazer, à previdência, à saúde, à assistência social, à habitação e à educação. São direitos que visam a garantir a igualdade, requisito para a liberdade efetiva, numa relação de interdependência (MUNIZ, 2009).

A atual estrutura sindical brasileira foi desenhada durante o primeiro governo de Getúlio Vargas – cuja legislação do direito coletivo do trabalho tinha como traço marcante o caráter oficial das entidades representativas – e se desenvolveu não só nesse período, mas também nos anos subsequentes (LEMGRUBER, 2007).

A representatividade significa a efetividade da representação dos trabalhadores pelo sindicato, relacionando-se com a sua legitimidade. É a capacidade das organizações sindicais de exprimirem os interesses reais dos representados, excluindo a ideia de simples representação por autorização, ou seja, que derive apenas de um “mandato” conferido legalmente. Pressupõe a expressão da vontade real do grupo representado e não uma vontade presumida, outorgada ou simplesmente formal (MUNIZ, 2009, p. 19).

A representação é uma das mais importantes funções das organizações sindicais. A liberdade de exercício das funções sindicais é uma das dimensões da liberdade sindical. Relaciona-se diretamente com a função negocial, de substituição dos trabalhadores e trabalhadoras, em prol de suas reivindicações (MUNIZ, 2009, p. 19)

Em que pese a Constituição apresentar como função essencial à coletividade a atividade desenvolvida pelos sindicatos, nas últimas décadas, em especial no estado de Santa Catarina, houve uma excessiva criação de sindicatos, que hoje conta com 729 sindicatos representantes de trabalhadores, sendo o quinto estado do Brasil que mais possui sindicatos (BRASIL, 2019). Ao observarmos a situação nacional, identificamos uma proliferação descontrolada

na criação de entidades sindicais, hoje com quase 17 mil sindicatos (patronais e de trabalhadores).

O problema desse imenso volume de sindicatos no país não é quantitativo, mas tangencia a questão da representatividade. Muitas vezes essas entidades se proliferam por permissão legal, mas são criados sem que eles tenham representação com a base da categoria. Logo, observa-se um dos fatores que levam ao que, em Direito do Trabalho, chamamos de crise de representatividade sindical (SILVA, 2001).

O enfraquecimento do sindicalismo é relacionado à queda de associações e à diminuição dos movimentos grevistas. Outros aspectos que tenderam a enfraquecer a organização sindical derivam de fenômenos políticos, econômicos e inclusive as mudanças tecnológicas para as profissões e meio ambiente do trabalho (RODRIGUES, 2009).

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia a ser usada na pesquisa somará pesquisa bibliográfica, documental e empírica. A pesquisa bibliográfica servirá de embasamento teórico para o desenvolvimento de análise sobre o direito fundamental à organização coletiva, com busca por análises dos sindicatos referentes aos trabalhadores e trabalhadoras em frigoríficos na microrregião de Chapecó.

Para a pesquisa documental e empírica, escolhemos dar enfoque aos dois principais frigoríficos da região Oeste de Santa Catarina: Cooperativa Central Aurora Alimentos e a BRF Brasil Foods, que incorpora a Perdigão e a Sadia. Estão sendo colhidas informações dos Sindicatos Sintricq (Aurora Quilombo e Pinhalzinho) e Sitracogro (Aurora Chapecó). Há também a previsão de ser feita coleta de informações do Sitracarnes (BFF Chapecó) e dos demais sindicatos da região ainda não foram contados. A escolha se deu pelo fato de a economia do oeste catarinense concentrar suas atividades de produção no setor da alimentação (SANTA CATARINA, 2019). O estado de Santa Catarina possui 121.903 empregos no setor agroalimentar, dos quais 45.133 estão na região Oeste (FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA, 2018).

O Frigorífico Aurora Chapecó 1, integrante do conglomerado agroindustrial Cooperativa Central Aurora Alimentos, a partir do mês de outubro de 2019, tornou-se a maior unidade industrial de processamento de suínos do Brasil. Ele abate 10.000 cabeças por dia, onde empregará cerca de cinco mil e quinhentos trabalhadores, apenas nessa unidade (CLICRDC, 2019).

Somente a empresa Brasil Foods (BRF) contrata, em Chapecó, cerca de cinco mil e quinhentos trabalhadores, ou seja, as duas maiores empresas agroindústrias somam juntas na no município de Chapecó 12.817 empregos.

A empresa também está instalada em outros municípios – como Quilombo com 1.380 empregos, Guatambu com 1.228 empregos, Maravilha com 1.547 empregos, Pinhalzinho 717 empregos e Cunha Porã 186 empregos –, porém as unidades são menores. Esses municípios possuem índice populacional bem menor que Chapecó, que é a maior cidade do Oeste Catarinense.

Quanto à pesquisa documental, estão sendo levantados os Termos de Ajustes de Conduta em andamento no Ministério Público do Trabalho com a Aurora e BRF em casos envolvendo ações no local de trabalho para diminuir possíveis contágios da doença COVID-19. A busca e seleção dos IC³ foram feitas com intermédio da própria procuradoria do trabalho de Chapecó.

Além disso, para complementação da pesquisa empírica, será utilizada a observação participante, levando em conta a participação ativa e contato da mestrandia com os sindicatos da região e da categoria em análise. Os registros do cotidiano do trabalho durante a pandemia estão sendo organizados por meio de diário de campo, que para a redação da dissertação será devidamente descrito e analisado.

3 RESULTADOS PARCIAIS

Até o momento, analisou-se através de diário de campo como tem sido o contato do sindicato Sintraicq com os trabalhadores e trabalhadoras durante a pandemia. Inicialmente constatou-se que a ausência de representatividade dos sindicatos dos trabalhadores prejudica não só os empregados, mas também os empregadores, pois o diálogo negocial e coletivo é mais rápido e eficaz em momentos de crise, sendo melhor alternativa que a negociação individual.

O Sintraicq possui um número expressivo de associados, sendo mais que 55% (794) dos trabalhadores e trabalhadoras do Frigorífica Aurora de Quilombo (1437). Durante a pandemia, a procura pela atuação sindical e respostas rápidas dos dirigentes e prestadores de serviço da entidade aumentou, sendo que foram criados grupos de WhatsApp e agenda de atendimento específica, para não haver aglomeração de trabalhadores na sede do sindicato.

³ IC 000130.2014.12.004/5 MPT TRT 12.

O sindicato referido realiza controle dos números de trabalhadores que tiveram aplicações de medidas trabalhistas específicas da pandemia em seu contrato de trabalho, como antecipação de férias, antecipação de férias futuras, suspensão de contrato e diferimento de recolhimento do INSS.

Nos demais sindicatos, ainda não foi possível fazer averiguação de como está sendo a atuação sindical diante da crise sanitária trazida pelo Covid-19. Segundo as falas dos presidentes dos sindicatos nas reuniões do Comitê de Crise Covid-19 das Agroindústrias, percebemos que ambos têm trabalhado para dar prioridade às negociações coletivas para lidar com o momento.

4 DISCUSSÃO

Diante da redução da capacidade mobilizadora dos sindicatos no Brasil, através da pesquisa discutiremos possibilidades jurídicas para garantia da efetividade da representatividade sindical dos trabalhadores e trabalhadoras, indicador que permite observar a proteção de direitos fundamentais sociais de determinada categoria. Tratando, em específico, da microrregião de Chapecó, no Oeste de Santa Catarina, esta realidade será analisada a partir do estudo relativo à atuação dos sindicatos profissionais de indústrias e cooperativas agroindustriais, durante a pandemia do Covid-19, observado a atuação sindical diante das flexibilizações trabalhistas e das medidas sanitárias impostas, no setor econômico expressivo na microrregião.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Até o momento, foi possível perceber que ao iniciar as tratativas entre sindicatos e empresas, é razoável surgirem outros obstáculos, seja do ponto de vista técnico-formal ou material. Se esses obstáculos decorrem de iniciativa do sindicato, eles se tornam mais graves quando há negativa ou resistência em negociar, podendo prejudicar ainda mais a situação dos trabalhadores do setor que foi considerado atividade essencial na pandemia.

Estamos vivenciando um quadro diferente de todos vividos pelos atuais sindicatos, o que deixa a maioria das organizações sem saber, exatamente, como proceder. Além disso, percebe-se um descompasso entre a vontade imediata dos trabalhadores, alcançados pela crise e que sabem depender da sobrevivência do empreendimento para subsistência do emprego pós-pandemia, e do sindicato que os representa.

É sabido que deficiência de representatividade dos sindicatos é apontada como uma das razões para um percentual baixo de filiação, que foi usado como argumento para a extinção da contribuição sindical obrigatória, tornando-a facultativa. Na época da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), apenas um a cada oito empregados era filiado ao sindicato de sua categoria, em sua base territorial.

Nesse contexto, quase três anos após a aprovação da reforma, chamada por muitos como “desmonte dos direitos trabalhistas”, nossa hipótese é de que a pandemia trouxe uma virada no jogo da desvalorização sindical, mostrando a importância de uma organização coletiva efetiva e representativa. Isso porque tanto para as entidades sindicais que representam trabalhadores, quanto as patronais, houve um início do movimento de resgate da valorização da atuação de sindicatos, diante do aumento da demanda pela intervenção sindical para formalização e negociação de acordos emergenciais durante a crise sanitária.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Justiça. **Dados Abertos/Estatísticas**. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/seus-direitos/registro/dados-abertos-estatistica>. Acesso em: 29 ago. 2019

CLICRDC. **Aurora**: após ser duplicado, inaugura hoje em Chapecó o maior frigorífico de suínos do Brasil. Portal ClickRDC, 15 out. 2019. Disponível em: <https://clicrdc.com.br/economia/aurora-apos-ser-duplicado-inaugura-hoje-em-chapeco-o-maior-frigorifico-de-suinos-do-brasil/>

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Sindicato mais representativo e mutação constitucional**: uma proposta de releitura do art. 8, II da Constituição Federal. São Paulo LTr, 2007.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA. **Empregos e estabelecimentos**. 2020. Disponível em: <http://portalsetorial-fiesc.com.br/indicadores/visualizar?id=713b355f-51e6-4ff9-800f-3cce3982c05f>. Acesso em: 19 nov. 2019

MUNIZ, Murillo César Buck. Em busca da liberdade sindical: uma análise do modelo de organização sindical brasileiro à luz dos direitos humanos fundamentais. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, v. 134, p. 231-288, abr./jun. 2009.

MEIRELLES, Davi Furtado. Liberdade sindical: o modelo ideal. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, v. 137, p. 45-75, jan./mar. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra: OIT, 1998

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do Sindicalismo**. Rio de Janeiro: Centro Edestein de Pesquisas Sociais, 2009.

SANTA CATARINA. **Economia de Santa Catarina é rica e diversificada**. Portal do Governo de Santa Catarina. Disponível em: <https://www.sc.gov.br/conhecasc/economia>. Acesso em: 19 nov. 2019

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. **Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego**. 2001. Tese (Graduação em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

DIREITO CONSTITUCIONAL DO BRASIL EM TEMAS DE SEGURANÇA SOCIAL: ANÁLISE DAS CONSTITUIÇÕES FEDERAIS E ESTADUAIS

Renan Eduardo da Silva¹

Carlos Luiz Strapazon²

1 INTRODUÇÃO, METODOLOGIA E FONTES

A pesquisa dos direitos e deveres de previdência social, saúde e assistência social foi feita em 2 etapas, inicialmente no direito constitucional federal e posteriormente no direito constitucional estadual. No direito constitucional federal, a pesquisa foi feita por meio do sistema de buscas CTRL + F no site planalto no tópico Legislação Histórica, item Constituições anteriores e Constituição em vigor. A busca de dados se deu pelas palavras: aposentadoria, pensão, pensões, previdência, previdenciário, previdenciária, assistência, desamparados, saúde, doença, seguro, auxílio, seguridade, idoso, desde que relacionados com regime jurídico da seguridade social. Com a coleta de dados estes foram organizados em tabela (Tabela Constituições Federais GEP) e gráfico (Gráfico 1).

Quanto ao direito constitucional estadual, a pesquisa também foi realizada por meio do sistema de buscas CTRL + F no site planalto no tópico Legislação, item Legislação Estadual, subitem Constituições Estaduais. A busca de dados de igual forma se deu pelas palavras: aposentadoria, pensão, pensões, previdência, previdenciário, previdenciária, assistência, desamparados, saúde, doença, seguro, auxílio, seguridade, idoso, desde que relacionados com regime jurídico da seguridade social. Com a coleta de dados dos direitos e deveres de segurança social, estes foram organizados em tabelas (Tabela Constituições Estaduais GEP) e gráficos (Gráfico 2), (Gráfico 3), (Gráfico 4), (Gráfico 5), (Gráfico 6) e (Gráfico 7). Ambas as pesquisas utilizaram como fonte de pesquisa o site <http://www4.planalto.gov.br>.

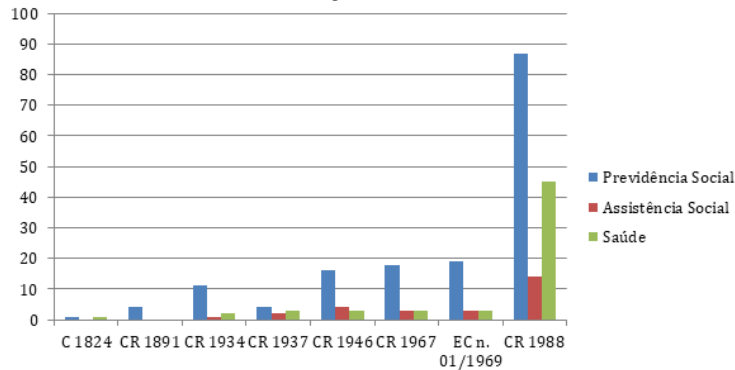
¹ Mestrando no Programa de Pós-graduação da Universidade do Oeste de Santa Catarina, Unoesc. Bolsista Uniedu/Fumdes; Especialista em Direito Civil pela Universidade Anhanguera-Uniderp; Servidor Público Federal do Instituto Federal Catarinense, Campus Concórdia; Coordenador de Pessoal e Relações Jurídicas do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe), Seção de Concórdia-SC.

² Professor do PPG em Direito (Mestrado e Doutorado) da Unoesc, Chapecó, SC. Professor do PPG em Direito da Universidade Positivo, em Curitiba, PR

2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No tocante aos direitos de segurança social nas Constituições Federais, é possível se verificar o crescimento das regulamentações por parte da legislação constitucional brasileira dos direitos e deveres de previdência social, assistência social e saúde (Gráfico 1). Este aspecto revela uma evolução no âmbito de proteção do direito de segurança social, de uma quase ausência de direitos e deveres (C 1824) para um extenso rol normativo (CR 1988).

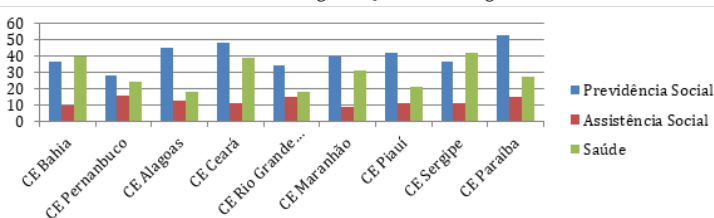
Gráfico 1 – Direitos e Deveres de Segurança Social- C 1824 a CR 1988



Fonte: os autores.

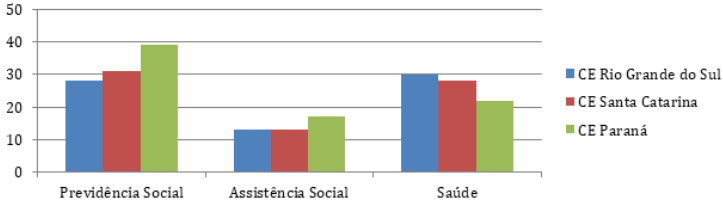
Quanto às regulamentações constitucionais estaduais dos direitos de segurança social verifica-se a discrepância e em alguns casos a igualdade na regulamentação dos direitos e deveres de previdência social, assistência social e saúde pelas constituições estaduais brasileiras. Este aspecto pode ser visto com a análise das constituições estaduais de acordo com a divisão regional do Brasil (Gráfico 2), (Gráfico 3), (Gráfico 4), (Gráfico 5), (Gráfico 6) bem como com análise da totalidade das constituições estaduais (Gráfico 7).

Gráfico 2 – Direitos e Deveres de Segurança Social- Região Nordeste



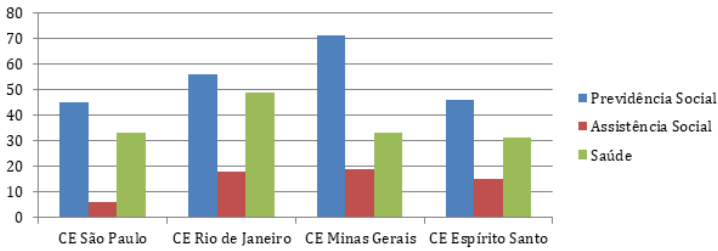
Fonte: os autores.

Gráfico 3 – Direitos e Deveres de Segurança Social- Região Sul



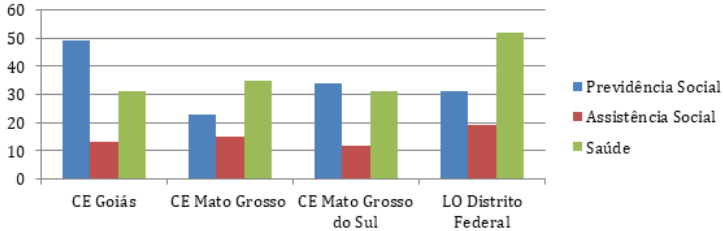
Fonte: Tabela Constituições Estaduais GEP

Gráfico 4 – Direitos e Deveres de Segurança Social-Região Sudeste



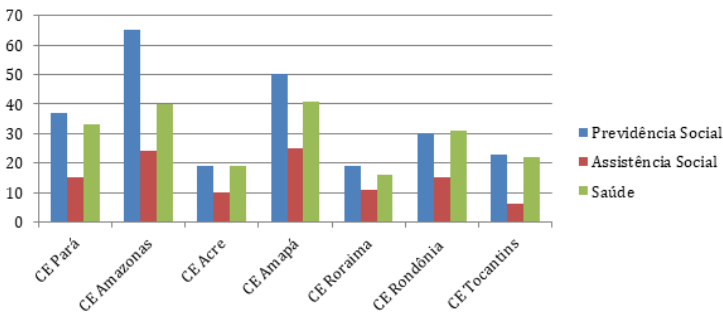
Fonte: os autores.

Gráfico 5 – Direitos e Deveres de Segurança Social-Região Centro-Oeste



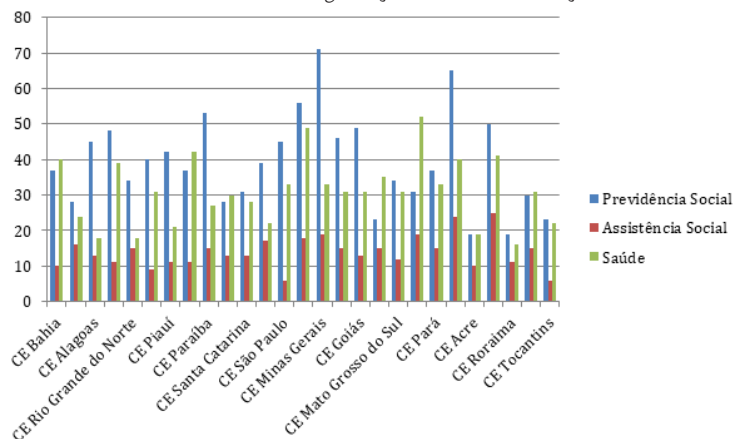
Fonte: os autores.

Gráfico 6 – Direitos e Deveres de Segurança Social-Região Norte



Fonte: os autores.

Gráfico 7 – Direitos e Deveres de Segurança Social – Constituições Estaduais



Fonte: os autores.

3 CONCLUSÃO

Conclui-se que houve um desenvolvimento do direito constitucional de segurança social no Brasil. No âmbito federal, a Constituição de 1988 trouxe um grande gama de novos direitos e deveres de previdência social (87 menções), saúde (45 menções) e assistência social (14 menções), ou seja, este detalhamento revela a importância do tema dada pelo legislador. Quanto ao âmbito estadual, presencia-se que há divergência e igualdade no número de regulamentações de direitos e deveres por parte dos Estados, no caso de igualdade pode-se entender que esta pode vir do fato que as Constituições Estaduais Brasileiras foram inspiradas na Constituição Federal de 1988, em geral sendo promulgados 1 ano após a entrada em vigor desta. Quanto a divergência, talvez a maior ou menor regulamentação de um direito ou dever de segurança social revele a preocupação com a efetividade dos direitos de previdência social, saúde e assistência social no âmbito estadual.

AGRADECIMENTOS

À Secretaria do Estado de Educação, pelo fomento em forma de bolsa do Programa Uniedu/Fumdes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituições Anteriores**. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-historica/constituicoes-antiores-1>. Acesso em: 02 fev. 2020.

BRASIL. **Constituições Estaduais**. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-estadual/constituicoes-estaduais>. Acesso em: 02 fev. 2020.



PARTE 3
RESUMOS DE PROJETOS DE PESQUISA

VIOLAÇÕES A DIREITOS FUNDAMENTAIS NOS CASOS DE VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA

Ana Claudia Rockemback¹
Thais Janaína Wenczenovicz²
Regina Stela Corrêa Vieira³

1 INTRODUÇÃO

O termo “violência obstétrica”, até pouco tempo atrás, era pouco conhecido pela sociedade, porém amplamente debatido pelos coletivos feministas de assistência e humanização ao parto e na comunidade acadêmica. Tornou-se, porém, assunto nacional no início de maio de 2019, quando o Ministério da Saúde, por meio da coordenadora-geral de Saúde das Mulheres, Mônica Almeida Neri, emitiu um despacho orientando evitar e abolir o uso do termo, motivado pela não intenção dos profissionais na área da saúde em prejudicar as mulheres durante a gestação, no parto e no puerpério.

Contrariando o despacho emitido pelo Ministério da Saúde, a pesquisa “Nascer no Brasil”, concluiu que uma a cada quatro gestantes sofrem violência obstétrica no Brasil, e 65,9% das mulheres alvos de violência obstétrica são negras. Além disso, 62,8% das mortes maternas são de mulheres negras (LEAL; GAMA, 2014).

A violência obstétrica acomete um número significativo de mulheres no pré-natal, parto e puerpério, porém, quando se trata de mulheres negras, os casos aumentam, inclusive nos índices de morte materna, conforme dados mencionados. Diante da pertinência do tema, o projeto de pesquisa abordará as epistemologias do Sul, os grupos subalternos e a interseccionalidade para compreender de que forma os eixos de opressão se interseccionam e mantêm as mulheres, principalmente as negras, em posição subalterna, para posteriormente identificar se a colonialidade do poder, do saber e do ser, juntamente com os aspectos coloniais e as práticas hegemônicas da medicina moderna, culminaram nas condutas de violência obstétrica. Em seguida, o projeto adentrará nos direitos humanos, na dignidade da pessoa humana para elencar quais são os direitos fundamentais violados nos casos de violência obstétrica. E por fim, o projeto

¹ Mestranda em Direitos Fundamentais no Programa de Pós-graduação em Direito da Unoesc.

² Orientadora da pesquisa; Docente titular no Programa de Pós-graduação em Direito da Unoesc.

³ Co-orientadora da pesquisa; Docente titular no Programa de Pós-graduação em Direito da Unoesc.

levantará os dados de violência obstétrica no Brasil e analisará as leis estaduais e as leis dos países da América Latina já sancionadas sobre o tema.

O trabalho orientar-se-á por pesquisa documental e bibliográfica, que conferirá uma abordagem metodológica ao combinar aspectos analíticos e hermenêuticos na compreensão dos conceitos e leis pertinentes ao tema proposto.

2 VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA, COLONIALIDADE E DIREITOS HUMANOS

Para dimensionar o tamanho do problema envolvendo a violência obstétrica, o Ministério Público Federal - MPF, através do Inquérito Civil n. 1.34.001.007752/2013-81, instaurado por portaria aos 19 de fevereiro de 2014, que conta com mais de 1.952 páginas em seus autos com denúncias de mulheres vítimas de violência obstétrica, manifestou-se através da Recomendação 29/2019, solicitado às Unidades da Saúde do Brasil “que não se abstenham de empregar quaisquer ações voltadas especificamente à abolição do uso da expressão violência obstétrica”, além de outras recomendações de cunho preventivo.

Além do Ministério Público Federal - MPF, a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB por meio da Comissão Nacional da Mulher Advogada e a Anadef - Associação Nacional dos Defensores Públicos Federais, também repudiaram o despacho emitido pelo órgão federal, enfatizando a grave violação dos direitos fundamentais das mulheres.

Nesse contexto, o debate sobre a violência obstétrica torna-se relevante por estar intimamente ligado aos direitos sexuais e reprodutivos da mulher, atentando diretamente contra sua integridade corporal e a dignidade da pessoa humana,⁴ posto que este é um princípio que legitima toda a ordem constitucional, além de conferir à pessoa titular de direitos e deveres, a proteção nas relações sociais, bem como, na relação médico-parturiente.

Sendo um conceito cientificamente novo, o termo violência obstétrica foi cunhado pelo presidente da Sociedade de Obstetrícia e Ginecologia da Venezuela, Rogelio Pérez D’Gregorio, e abrange todo e qualquer ato de assistência ao parto (culposo ou doloso) não consentido, praticado contra a mãe e o bebê, que acarreta graves traumas físicos, psicológicos e emocionais (PULHEZ, 2013).

⁴ Sendo a dignidade irrenunciável e inalienável, ela torna-se uma qualidade que integra a própria condição humana, porém, passível de violação quando não é reconhecida, promovida, respeitada e protegida (SARLET, 2009, p. 20).

O uso da ocitocina sintética (hormônio utilizado para acelerar as contrações), o enema (lavagem intestinal), a manobra de Kristeler, (quando o profissional da saúde empurra a barriga da parturiente), a episiotomia (corte no períneo para a passagem do bebê), a posição de litotomia (posição ginecológica que dificulta a passagem do bebê), o descumprimento da Lei do Acompanhante (Lei 11.108/2005), dentre outras intervenções retrógradas, são exemplos de violência obstétrica. É válido ressaltar que os profissionais da saúde, ativistas do parto humanizado, repudiam o uso das condutas mencionadas, porém, elas ainda fazem parte da rotina de muitos hospitais brasileiros.

Desta forma, o projeto de pesquisa aqui apresentado pretende identificar quais são os direitos fundamentais violados no momento do parto e analisar a violência obstétrica sob a ótica das relações de poder, que destoa do conceito de dignidade da pessoa humana, uma vez que a equipe médica ocupa um lugar hierárquico por deter o saber, e desta maneira, mantém condutas inadequadas que limitam a autonomia da mulher nos processos de parturição.

No contexto histórico, os conhecimentos tradicionais sobre o parto pertenciam às mulheres, porém, muitas delas foram perseguidas pela igreja por dominar técnicas de nascimento e saberes terapêuticos, que culminou na morte de milhares delas acusadas de bruxaria. Como consequência da invisibilização e subalternização dos saberes populares femininos provocados pela coerção colonial e pós-colonial, a violência obstétrica emergiu na sociedade juntamente com a medicina moderna, além de ser instrumento de controle social por meio da sexualidade, da reprodução, do corpo e das relações de poder (LUGONES, 2014).

A expansão econômica ocidental do século XVI gerou uma noção de progresso que foi utilizada como justificativa no processo de hierarquização frente aos povos colonizados, dando a ideia de avanço na modernidade europeia, porém, o outro lado da história evidencia culturas inteiras dizimadas e silenciadas por conta da colonização. A hegemonia europeia culminou no novo padrão de poder mundial, centrando a produção de conhecimento e histórias culturais em uma única fonte epistemológica (MIGNOLO, 2005; QUIJANO, 2005).

Para explicar esse fenômeno, Quijano ao debater o colonialismo⁵ e a colonialidade,⁶ desenvolveu dois conceitos importantes que podem ser relacionados ao enfrentamento da violência obstétrica: a colonialidade do poder

⁵ “O colonialismo é o controle da autoridade política, dos recursos de produção e do trabalho de uma população determinada.” (QUIJANO, 2007, p. 93).

⁶ “A colonialidade é um dos elementos constitutivos e específicos do padrão mundial do poder capitalista. Se funda na imposição de uma classificação racial/étnica da população mundial como pedra angular deste padrão de poder.” (QUIJANO, 2007, p. 93).

e do saber. Enquanto a colonialidade do poder se constitui a partir da dominação racial, onde o colonizador domina o imaginário do colonizado através do lócus europeu e institui novos saberes, reforçando a hierarquia por meio de práticas intervencionistas na relação médico-paciente (uma vez que a medicina detém o conhecimento técnico), a colonialidade do saber institui o pensamento eurocêntrico e reduz os saberes populares à insignificância, aniquilando as memórias ancestrais ao introduzir uma única fonte cultural e linguística, pautada no eurocentrismo.

Outro conceito que vai ao encontro dos outros dois citados acima e que será explorado na pesquisa vindoura, foi inicialmente proposto por Walter Dignolo: a colonialidade do ser. Mas é o filósofo porto-riquenho Maldonado Torres, um pensador da decolonialidade, que passará a fundamentá-lo. A colonialidade do ser se embasa na experiência vivida e a influência da inferioridade sobre o sujeito subalternizado, que acredita que a lógica do colonizador é a melhor (MALDONADO-TORRES, 2007).

Neste norte, a medicina ao fazer uso da terapêutica da medicalização, desconsidera a autonomia dos sujeitos quando não reconhece o direito do paciente ao seu próprio corpo. A patologização da gravidez e do parto instituiu o controle do corpo e da sexualidade, sendo responsável por negar, mesmo que implicitamente, a capacidade da mulher de parir sem intervenções.

Com isso, um evento sexual e fisiológico como o parto tornou-se domínio das instituições médicas, onde a mulher não tem voz para exprimir seus desejos e vontades, devendo apenas acatar ordens dadas pela equipe médica, que dita o que ela deve fazer e como ela deve se portar. Nas palavras de Foucault (1979, p. 206),

Durante muito tempo se tentou fixar as mulheres à sua sexualidade. “Vocês são apenas o seu sexo”, dizia-se a elas há séculos. E este sexo, acrescentaram os médicos, é frágil, quase sempre doente e sempre indutor de doença. “Vocês são a doença do homem”. E este movimento muito antigo se acelerou no século XVIII, chegando à patologização da mulher: o corpo da mulher torna-se objeto médico por excelência.

Contrária a essa lógica colonial de assistência ao parto na qual a violência obstétrica está inserida, os movimentos de humanização são propostos como decolonizadores dos processos de parturição, os quais resgatam o parto como um evento sexual e fisiológico e revalorizam a experiência feminina por meio da sua autonomia. Diniz (2001) explana que “a parturiente não seria mais considerada um objeto calado e imobilizado sobre o qual se fazem procedimentos extrativos

do feto, mas um sujeito com direito a voz e a movimento, de quem se espera um papel ativo, reconhecendo que será ela a parir”.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Permitir que as mulheres vivenciem os seus processos de gestação e parto com respeito e empatia, seja no Sistema Único de Saúde (SUS), seja na rede privada, é proporcionar a autonomia para que o parto aconteça sem acarretar qualquer trauma físico ou psicológico. Sendo assim, o projeto de pesquisa buscará entender como a colonialidade do poder, do saber e do ser se instaura no ideário médico e nas práticas de obstetrícia, e para além dessa abordagem, identificar as possíveis violações de direitos fundamentais nos processos de parturição. Os dados sobre violência obstétrica no Brasil são graves e demonstram a urgência em debater a humanização, principalmente quando se tratam de mulheres negras e pobres, que carregam o estigma do racismo e sofrem duplamente tais violências.

REFERÊNCIAS

DINIZ, Carmem Simone Grilo. **Entre a técnica e os direitos humanos:** limites e possibilidades da humanização da assistência ao parto e nascimento. São Paulo, 2001. Tese (Doutorado em Medicina Preventiva) – Universidade de São Paulo, 2001. Disponível em: <https://docplayer.com.br/32913-Entre-a-tecnica-e-os-direitos-humanos-possibilidades-e-limites-da-humanizacao-da-assistencia-ao-parto.html>. Acesso em: 05 jun. 2020.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder.** Tradução: Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento:** a gramática moral dos conflitos sociais. Tradução: Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

LEAL, Maria do Carmo; GAMA, Silvana Granado Nogueira da. Nascer no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 30, p. S5-S7. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S-0102-311X2014001300001. Acesso em: 02 jun. 2020.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 320, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/36755>. Acesso em: 02 jun. 2020.

MALDONADO-TORRES, Nelson. Sobre la colonialidad del ser: contribuciones al desarrollo de un concepto. In: CASTRO-GÓMEZ, Santiago; GROSFUGUEL, Ramón (org.). **El giro decolonial:** reflexiones para una diversidad epistémica más al ládel capitalismo global. Bogotá: Siglo del Hombre, 2007.

MIGNOLO, Walter D. A colonialidade de cabo a rabo: o hemisfério ocidental no horizonte conceitual da modernidade. *In*: LANDER; Edgardo (org.). **Colonialidade do Saber**: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. Colección SurSur, CLACSO, Ciudad autónoma de Buenos Aires, Argentina. 2005. Disponível em: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624094657/6_Mignolo.pdf. Acesso em 03 jun 2020.

PULHEZ, Mariana Marques. A “violência obstétrica” e as disputas em torno dos direitos sexuais e reprodutivos. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10., Florianópolis. **Anais eletrônicos...** Florianópolis, 2013. Disponível em: http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1372972128_ARQUIVO_PULHEZ_MarianaMarques_fazendogenero10_ST69.pdf. Acesso em: 29 jun 2020.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do Poder, Eurocentrismo e América Latina. *In*: LANDER; Edgardo (org.). **Colonialidade do Saber**: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas. Colección SurSur, CLACSO, Ciudad autónoma de Buenos Aires, Argentina. 2005. Disponível em: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_QUIJANO.pdf. Acesso em: 03 jun. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2009.

EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS EM RELAÇÕES DE TRABALHO DO AGRONEGÓCIO: O CASO DO CONESUL DE RONDÔNIA

Camila Domingos¹

1 INTRODUÇÃO

Os direitos fundamentais possuem um precedente histórico em nosso ordenamento jurídico, porém foi na Constituição Federal de 1988 que o pacto social em torno desses direitos foi concretizado no Brasil. O rol desses direitos constitucionalizados, alguns dos quais já haviam sido regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho (1943), aplica-se tanto aos trabalhadores urbanos quanto aos trabalhadores rurais.

Conforme dito muitos foram os direitos fundamentais positivados na Carta Magna e todos devem ser devidamente aplicados as relações de trabalho e emprego, contudo o projeto de pesquisa aqui apresentado se atém aos direitos fundamentais relacionados ao trabalho, que entendemos, conforme Bobbio (2004), que devem garantir a felicidade social estimulando seus cidadãos a pensar nas gerações futuras por intermédio de uma consciência ecológica e solidariedade social.

Os empregados da agroindústria, principalmente do setor primário, são praticamente invisíveis à sociedade, ficando portanto oculta sua força de trabalho e seus direitos, principalmente no que tange ao seu meio ambiente laboral e sua saúde. A sociedade não vislumbra a cadeia produtiva como um todo, o que faz com que valorize e visualize apenas o produto final no mercado, ignorando a força do trabalhador responsável pela produção.

Olhar para o trabalhador do agro de forma a valorizar seu trabalho e torná-lo visível na cadeia produtiva se faz imprescindível, pois é graças a essas pessoas que são produzidas matéria prima para todos os setores da indústria.

Nesse compasso é que o presente projeto de pesquisa buscará evidenciar a importância de efetivar os direitos fundamentais dos trabalhadores da agroindústria, de forma a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e

¹ Mestranda em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; Especialista em Direito Constitucional pela Universidade da Grande Fortaleza; Especialista em teoria e prática do código de processo civil pela Fundação Escola do Ministério público do Mato Grosso; Especializanda em Direito Previdenciário pelo Instituto de direito Previdenciário; Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de Rondônia; Graduada em Direito pela Rede Gonzaga de Ensino Superior; Bacharel em Ciências contábeis pela Faculdade da Lapa; Advogada; Professora Universitária.

saudável, trazendo aos estudos jurídicos a perspectiva a dignidade do trabalho no agronegócio.

2 OBJETIVO

A pesquisa buscará analisar o cenário da aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações de trabalho e emprego do agronegócio, no sentido de verificar qual o atual panorama dessas relações, quais elementos de gestão de pessoas e recursos humanos colaboram com essa aplicabilidade, também, verificar meios eficientes e eficazes de garantir na integralidade esse direito aos trabalhadores.

3 MÉTODO

A pesquisa é de aspecto descritiva, com abordagem qualitativa. Quanto aos meios de investigação será necessária a combinação dos seguintes meios: pesquisa documental, pesquisa bibliográfica e entrevistas com trabalhadores do agronegócio.

4 DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE PESQUISA

A presente pesquisa terá o condão de responder questões tais como: por que o trabalhador do agronegócio é invisível no sistema? Por que seus direitos são mitigados se estes são trabalhadores com direitos constitucionais iguais? Como efetivar os direitos fundamentais para esses trabalhadores? Quais ferramentas podem ser utilizadas para isso? Qual o papel do direito nessa efetivação?

Para responder esses questionamentos, o embasamento teórico se pautará em autores como Noberto Bobbio e Ingo Sarlet, além de pesquisadores da área de Direito do Trabalho, saúde e segurança do trabalho e trabalho rural.

Dada a dimensão geográfica do país, visando dar melhor recorte ao objeto de pesquisa, nosso foco será o conesul do estado de Rondônia, que abrange as cidades de Vilhena, Cerejeiras, Colorado do Oeste e Chupinguiá.

Há muito o que se pesquisar sobre o tema, sendo esses apenas esboços iniciais que serão desenvolvidos durante o curso de pós-graduação “Strictu sensu”.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade: Ensaio de Filosofia do Direito e Direito Constitucional** (org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

PROCESSO ELETRÔNICO E DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE: O CASO DOS MAGISTRADOS E SERVIDORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Vitor Hugo Brandt Schmechel¹

1 INTRODUÇÃO

O direito fundamental à saúde no trabalho é tema de grande relevância para a sociedade atual, eis que importante para alcançar o desiderato primordial do Estado Democrático de Direito, consistente na observância da dignidade da pessoa humana. Com efeito, “o valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informador de todo o ordenamento jurídico” (PIOVESAN, 2016, p. 97), de modo que a saúde no trabalho, por óbvio, é parcela a integrar a dignidade da pessoa humana, haja vista que não se pode pensar nesta sem que se observe o direito fundamental à saúde, que, aliás, se encontra positivado no ordenamento jurídico pátrio, em várias esferas.

Nesse sentido, conforme Fernandes (2010, p. 308), não há como negar que o meio ambiente saudável e equilibrado é um dos direitos fundamentais humanos, na medida em que ligado de forma intrínseca com a dignidade da pessoa humana.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê, nos artigos 6º e 7º, respectivamente, o direito à saúde e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e, ainda, estabelece o direito ao meio ambiente de trabalho sadio, nos termos dos artigos 200, VIII e 225. Além disso, o Brasil é signatário da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, a qual é dirigida, inclusive, a “funcionários públicos” (art. 3º).

Ao tratar da tutela do meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador na Constituição brasileira, Melo (2015, p. 188) menciona que, em termos de proteção legal, o Brasil, a partir de 1988, é um dos países mais avançados do mundo sobre a tutela da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, a despeito de na realidade ocorrer muitos descumprimentos da legislação.

¹ Mestrando em Direito no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc).

Em assim sendo, os magistrados e servidores públicos da Justiça do Trabalho, também encontram a devida proteção do ordenamento jurídico no que diz respeito à saúde no trabalho, fato que, nos tempos atuais, teve sua percepção modificada, na medida em que eles estão atuando com novas ferramentas de trabalho, como por exemplo, o processo judicial eletrônico.

Convém apontar que a implantação do Processo Judicial Eletrônico encontra raízes na Reforma do Poder Judiciário, levada a cabo com a Emenda Constitucional n. 45/2004, e se tornou possível com a publicação da Lei n. 11.419/2006. Tais mudanças legislativas tinham por pretensão realizar uma modernização do Poder Judiciário como um todo.

Ora, o processo judicial eletrônico, a par de manter algumas rotinas outrora utilizadas, à toda evidência, fez com que o modo de trabalho dos magistrados e servidores públicos da Justiça do Trabalho se alterasse, surgindo novos meios de atuação de ambos atores sociais.

Consequentemente, é fenômeno que este trabalho almeja compreender melhor, especificamente se o processo judicial eletrônico contribui para uma melhoria nas condições de trabalho dos magistrados e servidores públicos da Justiça do Trabalho ou se, ao revés, contribui para um decréscimo nas condições de trabalho antes existentes.

A hipótese aventada é que, a despeito de avanços consideráveis, o processo judicial eletrônico ainda merece sofrer ajustes, de modo a garantir a plenitude do direito fundamental à saúde no trabalho dos magistrados e servidores públicos da Justiça do Trabalho. Indaga-se o seguinte: (I) o processo judicial eletrônico demanda um novo modo de trabalho dos magistrados? (II) o processo judicial eletrônico demanda um novo modo de trabalho dos servidores públicos?; (III) o processo judicial eletrônico trouxe contribuições na melhoria da efetivação do direito fundamental à saúde no trabalho?; (IV) o processo judicial eletrônico trouxe decréscimo na condição de saúde de magistrados e servidores públicos?

O objetivo é estabelecer uma correlação entre o direito fundamental à saúde e segurança no trabalho, especificamente no que tange aos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, e o processo judicial eletrônico implantado nos últimos anos nos tribunais trabalhistas, a fim de verificar se há congruência entre ambos ou ainda para que se apontem os ajustes necessários para que tal direito fundamental seja observado.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia a ser utilizada é a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica servirá de embasamento teórico para o desenvolvimento de análise sobre o direito fundamental à saúde no trabalho bem como para se entender o processo judicial eletrônico e suas peculiaridades.

Já na pesquisa documental, pretende-se utilizar dados e relatórios constantes dos sítios eletrônicos da Justiça do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT e do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, de modo a entender as informações pertinentes ao Processo Judicial Eletrônico, bem como dos dados atinentes às pesquisas de qualidade de vida e saúde realizadas no âmbito dos Tribunais. Ainda, pretende-se utilizar notícias e informações relevantes constantes relativos ao assunto em debate.

3 DISCUSSÃO

Diante da fase inicial dessa pesquisa, não se pode afirmar, com exatidão, as respostas às indagações efetuadas, mas, o que uma primeira incursão no tema revela é que o processo judicial eletrônico, pode, por um lado, propiciar melhores condições de trabalho aos magistrados e servidores, pois acaba com uma série de adversidades antes existentes.

Isso porque ele permite a eliminação dos autos físicos e seus inúmeros volumes e papéis, que ocasionavam transtornos de transporte dos processos e possíveis doenças na coluna vertebral, além de outras doenças de pele pelo contato com processos.² Evita-se, ainda, a possibilidade de acidentes de trabalho relacionados ao carregamento dos processos.

Além disso, a informatização permite a eliminação de algumas tarefas manuais cansativas e repetitiva, como a numeração de autos e juntada de documentos, a evitar fadiga desnecessária.

Uma outra vantagem é a própria automatização das rotinas do processo, seja para os magistrados, seja para os servidores públicos, na medida em que proporciona mais facilmente a utilização de modelos para confecção de decisões judiciais além de eliminar rotinas desnecessárias e diminuindo assim, em tese, tempo de trabalho.

² O Ministro Ayres Britto chegou a dizer que “o processo físico é receptáculo e depósito de ácaros, fungos e bactérias.” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020).

Por outro lado, como um reflexo da sociedade da informação, que permite conhecer o acontecimento no verdadeiro instante em que ocorrem, como aponta Brandão (2012, p. 782) ao discorrer sobre o princípio da instantaneidade, pode haver uma crescente demanda aos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho. Isso porque, a título de exemplo, proferido um despacho ele se torna imediatamente disponível, e assim, as partes podem realizar novo requerimento ou insurgir-se contra ele no mesmo instante, podendo retornar o mesmo processo à conclusão várias vezes durante o mesmo dia. Essa instantaneidade pode, talvez, afetar a saúde no trabalho, pois a grande demanda de serviço, somada à preocupação com o cumprimento dos prazos processuais e com as metas estabelecidas pelo CNJ e CSJT, também podem atuar como fatores de ausência de saúde mental.

Aliás, impende considerar que a Organização Mundial da Saúde - OMS define saúde como “um estado completo de bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades.” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1946). E pondera Alvarenga (2009, p. 171) que é para o bem-estar do ser humano que o trabalho se direciona, sendo garantido ao trabalhador uma vida digna, quando se assegura, entre outros, a saúde.

Outro problema que pode vir a ocorrer é a preocupação com o fato de que determinados cargos podem se tornar obsoletos, especialmente os considerados mais burocráticos e menos voltados ao auxílio à atividade fim do Poder Judiciário, que é julgar os processos que lhe são submetidos. Em outras palavras, considerando que o processo judicial eletrônico suprime determinadas tarefas antes realizadas por servidores públicos, e diante do progressivo avanço da inteligência artificial, inclusive com uso de robôs³ para realizar tarefas processuais, tais fatos podem afetar a saúde mental dos servidores públicos, pois o medo da perda do cargo podem gerar estresse, ansiedade e outros problemas emocionais e físicos.

Releva ponderar que a proteção em face da automação é um direito assegurado aos trabalhadores, de um modo geral, previsto no artigo 7º, XXVII, da Constituição de 1988. Süsskind (2010, p. 319-320) destaca que, após a Revolução Industrial, estamos convivendo com outra revolução, a tecnológica, que gera a automação dos processos de produção, inclusive por meio de robôs.

³ O sistema Bem-te-Vi, de gerenciamento de processos judiciais do Tribunal Superior do Trabalho que utiliza inteligência artificial, passou a contar com uma nova funcionalidade que permite a análise automática da tempestividade (observância de prazos) dos processos. Conforme: Tribunal Superior do Trabalho (2019).

Nesse sentido, é necessário verificar se nosso ordenamento jurídico encontra resposta adequada a tal problema.

Além disso, com o advento do processo judicial eletrônico, poder-se-ia aventar a hipótese de aumento de casos de doenças por causas repetitivas,⁴ pois, a despeito de se ter afirmado que muitas rotinas foram eliminadas, por vezes outras tomaram seu lugar, e estas, em determinadas ocasiões, requerem um número de clicks no mouse muitas vezes maior do que antes, ou ainda, pelo excessivo volume de trabalho ocasionado pela grande velocidade das informações.

Enfim, pode-se inclusive pensar em eventual colisão entre o princípio da duração razoável do processo, em determinados aspectos, e o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo certo que para solucionar deve-se lançar mão da ideia de sopesamento, proposta por Alexy (2011, p. 163).

4 CONCLUSÕES

Como não é possível no presente momento afirmar que o processo judicial eletrônico é ferramenta a contribuir para a efetividade do direito fundamental à saúde no trabalho dos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, nem que seja responsável pelo decréscimo das condições de saúde de trabalho existentes antes de seu advento, é possível ao menos afirmar que os passos iniciais da pesquisa apontam para o esclarecimento das indagações objeto da pesquisa. Já podem ser verificados lados positivos e negativos na implantação do processo judicial eletrônico em relação à saúde no trabalho. Por fim, a pesquisa terá continuidade no decorrer do ano de 2020 e de 2021, momento em que será possível estabelecer resultados e proceder à análise adequada dos fatos.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução: Luís Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2011.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2009.

⁴ O grupo responsável pela análise da inclusão através do processo eletrônico também terá a incumbência de analisar doenças como a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e estresse causado pelo aumento do tempo passado diante do computador. Conforme: Consultor Jurídico (2013).

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. O processo eletrônico na Justiça do Trabalho. *In*: CHAVES, Luciano Athayde (org.). **Curso de Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012. cap. XV, p. 743-791.

CONSULTOR JURÍDICO. **Pje deve ser aperfeiçoado para facilitar acessibilidade**. Portal Conjur, 1 ago. 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-ago-01/presidente-stf-aperfeicoar-pje-estimular-acessibilidade>. Acesso em: 29 jun. 2020.

FERNANDES, Fábio de Assis F. Meio Ambiente do Trabalho e a Dignidade do Cidadão Trabalhador. *In*: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Lucina Paula Vaz de (coord.). **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 301-327.

MELO, Raimundo Simão de. A Tutela do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador na Constituição Federal do Brasil. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. cap. 13, p. 185-200.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. I Congresso Internacional de Direito e Tecnologia discute inteligência artificial no Direito. **Portal TST**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24480819/pop_up. Acesso em: 29 jun. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Inteligência artificial traz melhorias inovadoras para tramitação de processos no TST. **Portal TST**, 2019. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/inteligencia-artificial-traz-melhorias-inovadoras-para-tramitacao-de-processos-no-tst. Acesso em: 29 jun. 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Constitution of the World Health Organization**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 1946. Disponível em: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf. Acesso em: 29 jun. 2020.