



DIREITO

TRIBUTÁRIO, TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO

ENTRE FATOS E FOCOS

ORGANIZADORES:

GEORGE HENRIQUE DE MOURA CUNHA

ROSÂNGELA COURAS DEL VECCHIO

AFONSO PAULO ALBUQUERQUE DE MENDONÇA

FRANCISCO SÍLVIO MAIA

FACULDADE ATENEU

Organizadores:

**George Henrique de Moura Cunha
Rosângela Couras Del Vecchio
Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça
Francisco Silvio Maia**

**DIREITO TRIBUTÁRIO, TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO
– ENTRE FATOS E FOCOS
Volume I**

1ª Edição

**Fortaleza
Faculdade Ateneu– 2019**

FICHA CATALOGRÁFICA
Bibliotecária: Aparecida Porto – CRB-3/770

D597d Direito tributário, trabalhista e previdenciário: entre fatos e focos/
 Organizadores: George Henrique de Moura Cunha [et al.]. - V.1.
 – Fortaleza: FATE, 2019.
 69p.

ISBN: 978-85-5468-146-3 (impresso)

ISBN: 978-85-5468-137-1 (e-book)

1. Direito Tributário. 2. Direito do Trabalho. 3. Direito Previdenciário
I. Cunha, George Henrique de Moura. II. Del Vecchio, Rosângela Couras.
III. Mendonça, Afonso Paulo Albuquerque de. IV. Maia, Francisco Sílvio
Maia. V. Título.

CDD: 340

Diretor Geral do Centro Universitário Ateneu

Cláudio Ferreira Bastos

Coordenadora Geral da Pós-graduação

Cristine Amora Santos de Aragão

Coordenadora Pedagógica da Pós-graduação

Rosângela Couras Del Vecchio

Conselho Científico e Técnico Editorial

Prof^o. Dr. Rosendo Freitas de Amorim

Prof^a. Dra. Maria Coeli Saraiva Rodrigues

Prof^o. Dr. José Júlio da Ponte Neto

Prof^a. Dra. Ana Paula Vasconcellos Abdon

Prof^o. Dr. Cult. Rickardo Léo Ramos Gomes

Prof^o. Dr. Eduardo de Almeida e Neves

Prof^a. Ms. Lucidalva Pereira Bacelar

Prof^o. Esp. Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça

Prof^a. Esp. Solange Mesquita Vieira

Prof^a. Esp. Rosângela Couras Del Vecchio

Prof^a Esp. Fabrícia Alves Pinto

Prof^a Esp. Sílvia Letícia Martins de Abreu

Prof^a. Dra. Karine Pinheiro Souza

Prof^a. Dra. Germania Kelly Furtado Ferreira

Prof^a. Ms. Cristina Márcia Maia de Oliveira

Prof^a Esp. Monike Couras Del Vecchio Barros

Prof^o. Ms. Francisco Elvis Rodrigues Oliveira

Prof^a. Esp. Francisco Carlos Xeres

Prof^o Esp. Francisco Sílvia Maia

Prof^o Esp. Sebastião Inácio Jacinto da Cruz

Prof^a. Ms. Lucila Bomfim Lopes Pinto

Prof^o Dr. George Henrique de Moura Cunha

Projeto Gráfico Capa

Alex de Matos Rodrigues Junior

Revisão Ortográfica

Prof. Esp. Sílvia Letícia Martins de Abreu e Diego Paula de Araújo

Bibliotecária Responsável

Maria Aparecida de Araújo Porto

PREFÁCIO

Clóvis Renato Costa Farias ¹

Pautar “entre fatos e focos” em ambiente acadêmico na atualidade, com debate conjuntural amplo envolvendo o Direito, sua busca constante por legitimação enquanto instrumento de pacificação social, apto a dar segurança jurídica às relações sociais, a ocupar espaço tão profundo na psique ocidental na atualidade, especialmente quando se trata de relações tributárias, previdenciárias e de trabalho, é um desafio que salta aos olhos dos leitores.

Desafio que ganha mais ênfase quando se trata de manter o Estado, com seu funcionamento apto a viabilizar aos seres maior efetividade da dignidade da pessoa humana, com perspectivas tributárias e ensejando o papel essencial de promover políticas públicas para a igualdade entre os cidadãos, em momento de forte crise do sistema econômico vigente e poucas perspectivas.

Robustece as inquietações em uma conjuntura na qual o Governo da República Federativa do Brasil, não discute juros da dívida pública ou tributação de grandes fortunas, mas impõe aos trabalhadores as dificuldades na manutenção do sistema previdenciário, com forte embate social no sentido de convencer a população e os representantes no Congresso Nacional sobre os déficits na Previdência e sobre a necessidade de imposições de medidas de austeridade, além de entrega dos valores arrecadados ao capital especulativo do mercado.

Contexto que repercute nas relações de trabalho, já bastante inseguras e instáveis após a “Deforma” trabalhista e as propostas do governo que pretendem viabilizar trabalho, independente das condições e direitos dele decorrentes. Algo que fecha o ciclo de dificuldades na legitimação do Direito como um instrumento de pacificação social, uma vez que, nesse momento, especialmente, encontra-se inapto para manter a paz interna dos trabalhadores, dos aposentados, dos desempregados, dos informais e da sociedade como um todo.

Cada vez mais se distancia o Direito e o Estado brasileiro da harmonização dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, conforme postado no art. 1º, IV, da Constituição de 1988, bem como na otimização da função social da propriedade e da fundamentalidade do trabalho humano como essência da ordem econômica, art. 170, caput, constitucional.

Torna-se de relevância a publicação de artigos jurídicos demarcadores da conjuntura atual e do ânimo em manter o Direito cumprindo seu papel de instrumento de paz, como se pode notar pelo conteúdo e títulos ora integrantes desta obra, relacionados ao preconceito feminino no mercado de trabalho; o caráter assistencial do adicional de 25 % da aposentadoria; os meios alternativos como instrumento para solução de conflitos na justiça do trabalho; idosos ativos e trabalho na busca por desmistificar a contratação nas empresas privadas, dentre outros.

A leitura da obra ganha relevo tanto como marco histórico, quanto como aferidora da intensidade das inquietações do Direito, do mercado, da previdência e do

¹ Doutor em Direito, Professor Universitário, Advogado, membro do GRUPE e Assessor Técnico na OIT

sistema de captação de tributos para manutenção do Estado. Deixa ao leitor atento o papel de analisar a fundo o presente e refletir sobre as soluções para os problemas que estão postados ao sistema econômico, ao estado e ao direito como elementos estruturantes desse modelo de sociedade.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1 O PRECONCEITO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO - Francisca Érica Xavier Viana, Rosângela Couras Del Vecchio, Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça

2. O CARÁTER ASSISTENCIAL DO ADICIONAL DE 25 % DA APOSENTADORIA - Rochele Modesto Ferreira e Maria Coeli Saraiva Rodrigues

3. OS MEIOS ALTERNATIVOS COMO INSTRUMENTO PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: um estudo sobre os benefícios dos meios alternativos - Roberta Suzzy de Carvalho Pinheiro, Rosângela Couras Del Vecchio e Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça

4. IDOSOS ATIVOS E TRABALHO: A busca por desmistificar a contratação nas empresas privadas - Maria Vileide Ventura da Silva, Rivânia dos Santos Silva Frota, Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça, Rosângela Couras Del Vecchio

APRESENTAÇÃO

Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça²

A presente obra intitulada **DIREITO TRIBUTÁRIO, TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO – ENTRE FATOS E FOCOS**, em seu Volume I, efetiva o pensamento de alunos e professores que integram a Pós-graduação da UniAteneu, contribuindo para o aprimoramento do conhecimento e aprendizagem de todos os que venham a lê-lo, servindo de base para pesquisas e citações em outros trabalhos, o que transcende os muros universitários e atinge o hodierno mundo globalizado.

A iniciativa é apenas o pontapé inicial de um projeto ainda mais audacioso de fazer da pesquisa uma constante daqueles que buscam a especialização *lato sensu* integrada às aspirações e constantes mudanças do mercado de trabalho e de sua dialeticidade cada vez mais veloz na busca incessante da adaptação às inovações tecnológicas.

O enfoque, nas áreas tributária, trabalhista e previdenciária, movimentam as expectativas das empresas porque traz a lume discussões como o preconceito de mulheres no mercado de trabalho, o cará assistencial do adicional à aposentadoria e o idoso que opta PR permanecer no trabalho, contribuindo com sua maturidade e experiência.

Muito mais que uma publicação, materializa o incentivo para a produção intelectual cada vez mais rara nos rincões brasileiros. Estudos e reflexões no trespasse de experiências e vivências particulares publicizadas neste periódico, verdadeiro código de conhecimentos interdisciplinares.

O conteúdo dos artigos reflete, por exemplo, a busca pela igualdade de gêneros presente na carência de participação e valorização isonômica das mulheres nos múltiplos assentos de trabalho, verdadeiro avanço na luta e imposição do direito à plena cidadania, bradando por condições, por possibilidades materiais com fins à igualdade de resultados.

Salutar a informação dos procedimentos legais para a aquisição do adicional no benefício do aposentado que necessite de assistência permanente de terceiros, um estudo do art. 45 da Lei n.º 8.213/91.

Com o aumento da perspectiva de vida e a possibilidade do obreiro em permanecer no seu trabalho, sem importar na extinção do contrato de trabalho, surge novo desafio para os empresários e gestores de pessoal, que são as adaptações estruturais e estratégicas para inserção de empregado mais sensível fisicamente, porém em contrapartida com ampla experiência laborativa, possibilitando a atualização compatível ao ritmo dos avanços tecnológicos, culturais, sociais e com isso, ser reinserido no cenário econômico com incumbência de acrescentar denodo monetário aos grandes polos industriais.

O universo de investigação é amplo e permite variadas interpretações ao sujeito cognoscente a perquirir os meandros dos muitos objetos cognoscíveis, nos vários cortes epistemológicos implementados na pesquisa bibliográfica. Assim, a continuidade é certa porque ainda há muito a produzir na incessante labuta acadêmica do pesquisador, capitão da nau chamada conhecimento universal.

² Coordenador dos cursos de direito da Pós-graduação do Centro Universitário Ateneu, Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidad San Carlos (afonsopauloalbuquerque@hotmail.com)

O PRECONCEITO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO: REVISÃO INTEGRATIVA.

(*THE FEMALE PREJUDICE IN THE LABOR MARKET: Integrative Review*).

Francisca Érica Xavier Viana³
Rosângela Couras Del Vecchio⁴
Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça⁵

RESUMO

Perceber as lutas femininas ao longo da história é também deparar-se com o preconceito vivenciado pelas mulheres em várias esferas de sua vida. Esse preconceito pode ser observado, sobretudo com a inserção da mesma no mercado de trabalho. Dessa forma, é necessária uma atitude de enfrentamento por parte dela, como meio de combater esse preconceito e, assim dá espaço a novas configurações no que se refere à mulher e suas conquistas, algo que consiste em grande desafio mesmo nos dias atuais. Este trabalho tem como objetivo geral, compreender qual a percepção da mulher em relação ao preconceito vivenciado no mercado de trabalho e os seus impactos na sua vida laboral. Trata-se de um estudo do tipo revisão integrativa da literatura, utilizando-se a base de dados Scielo e Google acadêmico, a partir de artigos publicados nos últimos anos entre 2003 a 2016, totalizando 12 artigos selecionados para elaboração deste estudo. Os resultados mostraram que os obstáculos às altas exigências da carreira são colossais como preconceitos arraigados; pressão do relógio biológico; sobrecarga com os cuidados com os filhos *versus* jornada de trabalho muito extensa. Apesar de tudo, ainda que estejam insatisfeitas com o desequilíbrio entre seu tempo de trabalho e o de não trabalho, as mulheres continuam apostando na carreira. Contudo, não se pode desconsiderar os grandes avanços que ocorreram durante todos esses anos, e que ao longo do tempo não nos faltará é a esperança de acreditar que ainda haverá grandes transformações no mercado de trabalho feminino.

Palavras-chaves: Preconceito. Mercado de trabalho feminino. Mulher.

ABSTRACT

Realizing women's struggles throughout history is also encountering the prejudice experienced by women in various spheres of their lives. This prejudice can be observed, especially with the insertion of it in the labor market. Thus, a confrontational attitude on her part is needed as a means of counteracting this prejudice, and thus gives rise to new configurations regarding the woman and her conquests, which is a great challenge even in the present day. This study aims to understand the perception

³ Pós-Graduanda no curso de MBA em Administração e Negócios da UniAteneu (ericaxviana@hotmail.com)

⁴ Professora Orientadora da Pós-graduação da UniAteneu, Doutora em Administração pela UNIDA e Doutora em Ciências da Educação pela Universidade Americana (rosangela.delvecchio@fate.edu.br)

⁵ Orientador de conteúdo da Pós-graduação da UniAteneu Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidad San Carlos (afonsopauloalbuquerque@hotmail.com)

of women in relation to the prejudice experienced in the labor market and its impacts on their working life. It is an integrative review of the literature, using the Scielo and Google academic database, based on articles published in the last years between 2003 and 2016, totaling 12 articles selected for the elaboration of this study. The results showed that obstacles to high career demands are colossal as entrenched prejudices; biological clock pressure; overload with child care versus a very extensive work day. Nevertheless, although they are dissatisfied with the imbalance between their working time and that of not working, women continue to bet on their career. However, one can not ignore the great advances that have occurred during all these years, and that over time will not fail us is the hope to believe that there will still be major transformations in the female labor.

Key-words: Prejudice. Female labor market. Woman.

1 INTRODUÇÃO

Na I e II Guerras Mundiais as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. “As guerras, em que são recrutadas muitas pessoas do sexo masculino, são apontadas como estímulo ao trabalho da mulher.” Esse pode ser considerado um dos marcos do início da inserção da mulher no mercado de trabalho (VIECELI, 2011).

A consolidação do sistema capitalista no Século XIX trouxe algumas leis que beneficiaram as mulheres, de modo que estas começaram a ocupar cada vez mais espaços no mercado de trabalho. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, tem como um de seus objetivos estabelecerem a igualdade, sem distinção, e a não discriminação.

Como salienta Vieceli (2011), após a Segunda Guerra Mundial houve um aumento significativo da mulher no mercado de trabalho se aproximando da participação masculina, a qual vem caindo com o passar dos anos. Para o caso brasileiro, como mostram os dados do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, no período de 1995 a 2014, houve um aumento da presença feminina no mercado de trabalho de 142%.

A participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo continuamente no Brasil ao longo das últimas décadas. Alguns fatores que explicam esta mudança estão relacionados à própria expansão do mundo do trabalho; as transformações culturais que, mesmo lentas, redirecionam as mulheres a outros espaços, além do âmbito privado; à própria escolarização das mulheres, que hoje já apresentam indicadores educacionais superiores aos dos homens; e à redução da taxa de fecundidade, entre outros (FONTOURA, 2009).

No entanto existe um paradoxo sobre esse contexto, em que a maioria das mulheres continua a ocupar cargos com remuneração diferenciada, atuando de forma precária e vulnerável em determinados empregos, enfrentando ainda dificuldades de inserção em determinada função ou especialidade, bem como vários obstáculos quanto a promoções de carreiras. Podemos notar que desde o início do processo de inserção da mulher no mercado de trabalho ela vem enfrentando preconceitos, sendo discriminada e enfrentando desafios.

Diante disso, esse estudo busca responder a seguinte questão norteadora: qual a percepção da mulher com relação ao preconceito vivenciado no mercado de trabalho e os impactos na sua vida laboral?

O objetivo geral deste trabalho é compreender qual a percepção da mulher em relação ao preconceito vivenciado no mercado de trabalho e os impactos na sua

vida laboral. Assim como os objetivos específicos visam identificar a percepção das mulheres acerca do preconceito vivenciado no mercado de trabalho; analisar a influência dessa percepção sobre a vida laboral das mulheres; e compreender as estratégias de combate ao preconceito no ambiente de trabalho utilizadas pelas mulheres.

A presente pesquisa se justifica em função de sua contribuição tanto para a teorização e pesquisa sobre o preconceito feminino no mercado de trabalho, quanto para os estudos no que concerne ao mundo do trabalho. Esses preconceitos diversos, os quais se submetem as mulheres, possibilitam para que se tenha uma visão de estigmatizada sobre a figura feminina, não só no mercado de trabalho, como também na sociedade.

Através desse exposto, pode-se ter uma noção sobre alguns dos fatores pelos quais, as mulheres recebem um salário menor que os homens, algo que tem uma relação, principalmente com a maternidade e outras atividades de ordem doméstica. Ou seja, o cuidado com os filhos, ou uma dupla jornada laboral, na maioria das vezes impossibilita a mulher de exercer funções de maior periculosidade, de viajar, etc. algo que mobiliza ao empregador contratar mulheres para exercerem atividades com maior nível de complexidade. Em termos estatísticos, isso implica que na média, as mulheres ativas no mercado de trabalho recebem salários menores do que a média dos homens.

O presente artigo está dividido em sessões. Na primeira trata-se da introdução, trazendo a justificativa, problemática da pesquisa e o objetivo geral. Na segunda trata-se do referencial teórico, onde inicialmente é apresentada uma breve abordagem sobre o preconceito feminino no mercado de trabalho. Na terceira sessão fica a metodologia utilizada na pesquisa, na quarta vem os resultados e discussões. Na quinta sessão traz as considerações finais mostrando se os objetivos foram atingidos, se a metodologia foi adequada e se responde a problemática direcionadora do estudo proposto, finalizando com a referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Sabe-se que a mulher precisou lutar contra uma cultura onde as mesmas eram criadas para cuidarem da casa, filhos e marido. Enquanto os homens saíam para o trabalho em busca do sustento da família. Esse perfil familiar se prolongou por muito tempo na sociedade. A mulher por muito tempo foi considerada como pertencente, sobretudo, ao mercado primário e terciário; no primeiro predomina atividades ligadas à transformação dos recursos naturais e o terciário envolve a comercialização de produtos em geral e a prestação de serviços a terceiros.

A partir do momento em que o trabalho doméstico passou a ser analisado como atividade de trabalho, tanto quanto o trabalho profissional, caminhos foram abertos para pensar em termos de “divisão sexual do trabalho” (HIRATA et al, 2007).

A divisão sexual do trabalho é o que elucida o estreito vínculo entre trabalho remunerado e não remunerado. Articulando a esfera da produção econômica e da reprodução social, foi possível observar que as obrigações domésticas limitavam o desenvolvimento profissional das mulheres, implicando carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade (BRUSCHINI, 2007).

Conquistando maior acesso aos setores da economia, a mulher deixa aqueles que exigem menor nível de escolaridade e qualificação profissional, por almejar melhores remunerações pela atividade exercida. Contudo, ainda persiste o fardo de ocupar postos de trabalho marcados pela precariedade e informalidade e de concorrer desfavoravelmente com os homens no desemprego.

Para Sorj (2004), o trabalho remunerado e o não remunerado são duas dimensões do trabalho social que estão intimamente relacionadas, prevalecendo a noção de que o trabalho para o mercado e a atividade doméstica são guiados por diferentes princípios, pois as regras do mercado se aplicam à produção, e o trabalho doméstico seria a contrapartida das mulheres no casamento pelo seu sustento.

O perfil social da família alterou-se com o passar do tempo, para Souza e Guedes (2016) a mulher deixou de ser vista como dona de casa, ou seja, o perfil tradicional familiar fragilizou-se, com isso segundo o autor o homem deixou de ser o único responsável pelo sustento de sua família. Estas mulheres consistem em conciliar trabalho e vida pessoal, disparidade salarial, assédio, oportunidade de carreira e aliar carreira com maternidade.

A crescente presença da mulher no mercado de trabalho representou uma importante mudança no cenário econômico nacional. Sua inserção ocorreu de forma gradativa, intensificando-se nos anos 70. No transcorrer do tempo, mudanças foram ocorrendo na geração e estrutura dos empregos. A partir de então a mulher passou a ganhar espaço e reconhecimento no mercado de trabalho brasileiro. Diante deste processo de evolução da desigualdade de gênero, o número de mulheres trabalhando fora do espaço doméstico tornou-se relativamente grande, em 2011 representava 46,1% da população economicamente ativa (IBGE, 2012).

Segundo Bruschini (2007) fatores como demografia, padrões culturais e valores no papel social da mulher modificaram o padrão feminino, cada vez mais voltado à remuneração como reconhecimento do trabalho. Considera-se também segundo a autora a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades. Contudo, não deixou de realizar trabalhos ditos como marginais, como o doméstico.

No decorrer dos tempos mulheres vêm passando por diversas rupturas de pensamentos em relação a sua posição, alguns fatos históricos como direito ao voto, uma legislação criada para ela dentre outros, serviu para que elas cada vez mais ultrapassassem os obstáculos o que lhe eram impostas, e pudessem se afirmar e participar ativamente do âmbito social.

Portanto, diante do que foi aqui exposto convém destacar algumas informações coletadas pelo IBGE em sua pesquisa Estatísticas do Registro Civil de 2016, as quais podem estar relacionadas com o desejo das mulheres de atuação no mercado de trabalho e maior consciência dos impactos do casamento e dos filhos na construção de uma carreira. A pesquisa revela, então, uma queda de 3,7% no total de casamentos registrados, em comparação com o ano de 2015, bem como um aumento no número de divórcios concedidos em 1º instância ou por escrituras extrajudiciais, passando de 328.960 para 344.526. Ainda, uma redução média de 5,1% no total de nascimentos foi apresentada pelo país (IBGE, 2017).

Mesmo diante de estatísticas que confirmam os avanços da mulher em vários setores sociais, a discriminação e o preconceito ainda são muito presentes entre os gêneros. Isso permite destacar que além da maternidade, a mulher passa a preocupar-se com a sua satisfação pessoal e o sucesso de sua carreira profissional, independente dos estigmas que pode vir a passar, e com isso ela vem ampliando sua presença nos mais amplos e distintos espaços sociais. Além disso, é certo que, em termos gerais, uma igualdade efetiva em tratamento e oportunidade entre homens e mulheres persiste como ideal ainda distante, pois ainda é vista uma grande desigualdade no que tange ao trabalho feminino.

Nesse contexto, a mulher mesmo qualificada, aparece com uma vulnerabilidade no seu cotidiano laboral, traduzida na forma de condições mais precárias de trabalho, maior rotatividade nos empregos, desigualdades salariais,

assim como, são as que mais sofrem com a incompatibilidade da vida pessoal, familiar e laboral.

2.1 Percepção das mulheres acerca do preconceito vivenciado no mercado de trabalho

Ao longo da história a mulher sempre enfrentou dificuldades ao se impor no mercado de trabalho, porém aos poucos conseguiu conquistar seu espaço. Mas ainda sim existem ambientes organizacionais predominado pelos homens.

O mundo do trabalho compreende um dos campos da vida social de maior relevância para a formação da “autonomia dos indivíduos, reconhecimento social, elevação da autoestima, construção de redes de convivência, acesso a bens de consumo, e constituição de identidade pessoal” (FONTOURA et al, 2009).

Conforme Botelho (2008), pode-se perceber que a trajetória profissional do sexo feminino não aconteceu de forma tranquila e linear, e sim por meio de muita luta e força de vontade para vencer tantos obstáculos existentes em suas carreiras como: conflito entre carreira profissional e família; a decisão pela maternidade; a dupla jornada; o nível educacional; e o preconceito por serem mulheres, entre muitos outros fatores.

O mercado é um ambiente com alto grau de instabilidade e ampla concorrência, o que faz com que as organizações reconheçam a necessidade de reconsiderar suas práticas de gestão a fim de acompanhar as tendências deste ambiente. Visto isso, surge a preocupação em encontrar funcionários capacitados e comprometidos, o que vem a contribuir para a disputa das mulheres por um lugar neste mercado.

Segundo Gosdal (2003), “O preconceito constitui uma atitude interior do indivíduo ou grupo, uma ideia pré-concebida acerca de algo ou alguém. O preconceito conduz à discriminação e normalmente está relacionado à ausência de conhecimento sobre a realidade do outro, do diferente. [...]”. Assim compreende-se que, discriminar é ainda dar tratamento diferenciado e que vai de algum modo, desfavorecer a outra pessoa.

O preconceito se contrapõe às qualidades de caráter, como lealdade, compromisso, honestidade, propósitos que afirmam valores atemporais e regras éticas. As demandas nos espaços de trabalho, sobretudo em relação às mulheres, por exemplo, exigem juventude, boa aparência (magreza, altura, altivez, cabelos lisos e claros, dentes perfeitos, porte, postura, etc.), além da cor branca. As mulheres não-brancas são aceitas na proporção em que tais atributos estejam presentes associados à sensualidade, à exuberância erótica, evidenciando a vulnerabilidade e manipulação dos componentes do preconceito.

Entretanto, as discriminações de gênero são fatores que estabelecem de forma bastante significativa as possibilidades de acesso e permanência neste meio público de produção, bem como as condições de trabalho, considerando níveis de remuneração, direitos e proteção social a ele filiados. Cabe então revelar que mulheres e negros, que juntos representam a maior parte da força de trabalho no país, são detentores dos piores indicadores do mercado de trabalho no que tange esses fatores (OIT, 2010).

2.2 A influência percepção feminina sobre a vida laboral das mulheres

A submissão feminina, de acordo com Teixeira (2012), se faz presente desde o início dos tempos, haja vista que livros bíblicos relatam a história colocando a mulher repetidamente na posição de pecadora, tendo de viver subordinada ao homem. Segundo a autora, assim começa a ser construída a representação do homem superior a mulher.

Em contrapartida, Corrêa (2004) afirma que o aumento da presença da mulher no mercado de trabalho influenciou as empresas a buscarem se diferenciar no mercado competitivo através da ênfase a características tipicamente ditas femininas como sensibilidade e flexibilidade. O autor ressalta também, a conquista de espaço em diversos ramos, não apenas em números de ocupação de postos de trabalho, mas a melhoria na escolaridade e a maior presença em cargos de gerência.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho potencializou a necessidade da discussão do fenômeno teto de vidro. Este fenômeno ainda é pouco teorizado e abordado nas análises das organizações brasileiras. O conceito surgiu nos anos 1980, nos Estados Unidos, para descrever uma barreira, sutil e transparente, mas que impossibilita a ascensão das mulheres em cargos mais altos da hierarquia organizacional. Afetando as mulheres, independente dos seus avanços individuais, por causa do seu gênero.

Existem duas vertentes que buscam explicar o teto de vidro. A primeira enfatiza a discriminação, por preferência onde se prefere um homem no mesmo com produtividade idêntica à de uma mulher, ou por discriminação estatística, a partir do estigma social de que a produtividade da mulher seria inferior à do homem. A discriminação é influenciada pelos fatores psicológicos e culturais do ambiente no qual a empresa está inserida (COELHO, 2006).

A segunda vertente, de acordo com Coelho (2006), seria a diferença comportamental. Esta vertente pressupõe que mulheres teriam utilidades marginais maiores do que as dos homens em atividades fora da empresa, como cuidar dos filhos, causando vínculos instáveis com a empresa. Para a autora, o fenômeno teto de vidro só ocorre quando se visa alcançar cargos de comandos. Quando a mulher ultrapassa as barreiras, as competências e qualificações são evidenciadas.

Pode se compreender a desigualdade de gênero dentro do mercado de trabalho e empresas com base em teorias divididas em três grupos. O primeiro grupo é composto pelas teorias neoclássicas, que enfatizam o papel do capital humano, como a educação e experiência. O segundo abrange as teorias de segmentação do trabalho. Para os autores, esse grupo supõe que o mercado de trabalho é influenciado por fatores institucionais, dividindo o mercado em setores primário e secundário. E, por último, o grupo das teorias de gênero/feministas. Para os autores, este grupo enfatiza o trabalho das mulheres fora do meio organizacional, isto é, no âmbito doméstico, como desvantagem que acarretou na segregação ocupacional por sexo (DEGRAFF et al, 2004).

É importante ressaltar que além das dificuldades dentro das organizações enfrentadas por mulheres, as mesmas ainda precisam executar funções domésticas e com os filhos quando chegam em sua casa. É comum que em muitas dessas casas onde, as tarefas domésticas como lavar e passar sejam designadas a uma terceira pessoa, ou seja, uma empregada doméstica. Logo os compromissos diários são repassados a outras mulheres. Mas o que não retira das donas das casas a responsabilidade de ensinar e supervisionar a funcionária (HIRATA et al, 2007).

Em países de tradição cultural machista como o Brasil, o avanço da participação da mulher no mercado de trabalho ainda não foi capaz de se traduzir em significativa divisão de responsabilidades em relação às crianças. Pesquisas sugerem

que as mulheres, na média, enfrentam mais estresse no desempenho do seu papel familiar do que os homens, e que, no equilíbrio entre os papéis no trabalho e na família, as mulheres tendem a trocar as responsabilidades familiares pelas responsabilidades do trabalho (MARTINS et al, 2002).

No Brasil, há uma mudança no perfil etário da População Economicamente Ativa feminina, mostrando aumento do trabalho das esposas, sugerindo que as responsabilidades financeiras familiares estão sendo mais divididas (BRUSCHINI, 2007).

Num movimento que se iniciou com uma necessidade de complementação de renda, além da elevação da escolaridade, diminuição do número de filhos, mudança da identidade feminina e nas relações familiares, as mulheres, casadas ou não, procuram disputar mais o seu lugar no mercado de trabalho.

2.3 As estratégias de combate ao preconceito no ambiente de trabalho utilizadas pelas mulheres

Esta busca pela igualdade de gêneros se reflete na carência de participação e valorização igualitária das mulheres nos vários postos de trabalho, bem como nos meios de poder, como uma imposição do direito à plena cidadania, que não se adquire com mera igualdade na lei, clamando por condições, por possibilidades materiais que lhes permitam chegar à igualdade de resultados.

Pode parecer que as desigualdades entre os gêneros estejam desaparecendo diante de algumas valiosas conquistas femininas, mas a verdade é que essas desigualdades estão sendo naturalizadas por meio de discursos que reafirmam que esta é uma condição comum nas várias sociedades, ou mesmo se apresentando de maneira mais sutil aos olhos da sociedade (CAPPELLE et al, 2004).

A participação no mercado de trabalho, apesar das barreiras levantadas, é a maior responsável pela saúde feminina, pois a autonomia e a autoridade de decisão predizem medidas de bem-estar psíquico e servem de mediadoras entre papéis e o efeito para a saúde. Referem, ainda, que é o trabalho pago que desenvolve a capacidade de resolução de problemas e que possibilita a utilização de estratégias de enfrentamento diante dos estressores que ocorrem em todas as esferas da vida.

Diante destas circunstâncias, a OIT (2010) destacou a importância das políticas de promoção da igualdade de gênero no universo do trabalho, as quais apresentam alguns objetivos principais, como o crescimento dos índices de ocupação das mulheres, a redução das taxas de informalidade, o alargamento das oportunidades de formação e promoção, melhoria das condições do emprego e a diminuição das desigualdades de rendimento em comparação aos homens.

A empresa que quer realmente tratar o preconceito e a discriminação tem de cumprir algumas etapas, duas delas essenciais. A primeira é deixar claro para todos sobretudo para os líderes as políticas da empresa sobre preconceito e discriminação. E as consequências para os empregados que se afastarem dessas políticas. A segunda, é disponibilizar ao empregado que se sentir discriminado por qualquer razão um canal “confiável” para que ele denuncie a discriminação sofrida. A identidade do denunciante tem que ser preservada a qualquer custo e todas as denúncias tem que ser rigorosamente investigadas e, se comprovadas, punidas.

Todo trabalhador tem direito constitucional de trabalhar em um ambiente livre de discriminação e preconceitos de qualquer natureza. Ao criar um ambiente assim, a empresa não estará apenas se beneficiando, mas também respeitando um dos direitos fundamentais do trabalhador (a).

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo do tipo revisão integrativa da literatura a qual se baseia na análise de pesquisas relevantes que dão suporte para a tomada de decisão, o que possibilita a síntese de um determinado assunto, evidenciando lacunas do conhecimento que precisam ser preenchidas com a realização de novos estudos (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2015).

A revisão integrativa permite a síntese de múltiplos estudos publicados e possibilita conclusões gerais a respeito de uma particular área de estudo. Faz-se necessário seguir padrões metodologicamente rigorosos e ter clareza na apresentação dos resultados, de forma que o leitor consiga identificar as características reais dos estudos incluídos na revisão (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2015).

Para elaborar uma revisão integrativa relevante, é necessário que as etapas a serem seguidas estejam claramente descritas. No presente estudo, seguiram-se só as principais etapas da revisão integrativa da literatura (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2015).

A primeira etapa se caracterizou pela identificação do tema e seleção das hipóteses ou questão de pesquisa para a elaboração da revisão integrativa. A questão norteadora da revisão integrativa foi delimitada focalizando qual a percepção da mulher com relação ao preconceito vivenciado no mercado de trabalho e os impactos na sua vida laboral?

Na segunda etapa, foram estabelecidos os critérios para inclusão e exclusão de estudos/amostragem ou busca na literatura. Optou-se nessa fase pela busca no Google acadêmico, Scielo e outros.

Foi realizada uma busca por meio do descritor preconceito feminino e mercado de trabalho, sendo encontrados inicialmente 186 resultados sendo afinado a amostra com os critérios de inclusão e exclusão.

Como critério de inclusão: Publicações com texto completo disponível, com versão na língua portuguesa e publicados nos últimos anos. Os artigos deveriam ter como assunto principal: preconceito feminino e mercado de trabalho. As buscas ocorreram nos meses de fevereiro a junho de 2019.

Como critério de exclusão: Publicações que não apresentaram textos completos, editoriais, estudos reflexivos, relatos de experiência, tutoriais, que se repetiam nas bases de dados, e não respondiam ao objetivo do estudo e que não descrevia como foco preconceito feminino no mercado de trabalho, totalizando 12 artigos selecionados para elaboração deste estudo.

Na terceira etapa, foi realizada a definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados/categorização dos estudos. Inicialmente para a coleta de dados utilizou-se um quadro, a fim de organizar as características das pesquisas, como: identificação (título do artigo, autores e ano de publicação).

A quarta etapa foi o momento de avaliação dos estudos incluídos na revisão integrativa, o que equivale à análise dos dados em uma pesquisa convencional. Para tanto, procurou-se por explicações para os resultados diferentes (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

Pela sua natureza, o presente estudo não envolveu seres humanos. Considera-se o respeito pela propriedade intelectual dos autores dos artigos que constituíram a amostra, nomeadamente, na citação rigorosa dos seus trabalhos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os artigos científicos identificados na busca on-line para o desenvolvimento do estudo da revisão integrativa estão apresentados abaixo por meio do Quadro 1 demonstrando de maneira simplificada a caracterização metodológica dos artigos.

Quadro 1. Caracterização dos artigos quanto à título, autores, ano de publicação. Fortaleza - CE, 2019.

Título	Autores	Ano
1. Preconceitos e Discriminação nas Relações de Trabalho	GOSDAL, T. C.	2003
2. O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida	CORRÊA, A. M. H.	2004
3. Gênero, Mercados de Trabalho e o Trabalho das Mulheres	DEGRAFF et al.	2004
4. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional.	CAPPELLE, M. C. A. et al.	2004
5. Trabalho remunerado e trabalho não remunerado	SORJ, B et al.	2004
6. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras	COELHO, D.	2006
7. Inserção feminina no mercado de trabalho.	BRUSCHINI, Cristina.	2007
8. Novas configurações da divisão sexual do trabalho	HIRATA et al.	2007
9. Ascensão profissional de Executivas em empresas baseadas no conhecimento	BOTELHO, Louise de Lira Roedel.	2008
10. Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?	FONTOURA, Natália de Oliveira.	2009
11. Mulher e Trabalho no Brasil: Características, avanços e Permanências (1960 –2009)	VIECELI, Cristina Pereira.	2011
12. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década	SOUSA, L.P et al.	2016

Fonte: Elaborada pela autora (2019).

A leitura exploratória dos artigos, com foco na identificação das informações consideradas mais relevantes, conduziu o presente estudo ao enfoque das discussões que se segue.

Artigo 1: **Preconceitos e Discriminação nas Relações de Trabalho**, escrito por Gosdal, T. C. Fala do preconceito, mas não é somente na seara dos preconceitos em relação à mulher que a executiva enfrenta significativos desafios. A dimensão estrutural do mundo do trabalho do executivo em topo de carreira traz desafios consideráveis para todos, porém a pressão é muito mais forte sobre elas. A pesquisa mostra que o ambiente das grandes empresas, extremamente competitivo e mutante, exige cada vez maior dedicação à carreira, além de mobilidade geográfica e

flexibilidade de horários. Essas demandas desfavorecem sobremaneira as mulheres executivas casadas, especialmente com filhos pequenos, o que corrobora a literatura.

Artigo 2: **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida**, escrito por Corrêa A. M. H, objetivou-se com esta pesquisa, evidenciar na trajetória profissional de mulheres gerentes, formas de assédio moral no ambiente de trabalho, trazendo para os estudos administrativos a discussão desse tema tão importante e atual com variáveis ainda não aprofundadas: mulher assediada e gerência.

Artigo 3: **Gênero, Mercados de Trabalho e o Trabalho das Mulheres**, escrito por Degraff et al. Este artigo trata das atividades de trabalho das mulheres, tanto no mercado de trabalho reconhecido quanto no lar, nos países em desenvolvimento e nos industrializados. Ele considera como operam as normas e expectativas baseadas no gênero para influenciar o comportamento das mulheres no trabalho, a documentação deste comportamento e sua relação com variáveis demográficas.

Artigo 4: **Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional**, escrito por Cappelle, M.C.A, et al. A elaboração do presente artigo objetivou promover uma discussão de cunho teórico acerca das relações de poder e gênero nas organizações. Para tanto, procurou-se extrapolar as limitações das abordagens que defendem a centralidade e a soberania do poder, mediante a adoção das concepções de poder relacional e de circuitos de poder que permitem reconhecer seus efeitos nas relações e interações entre indivíduos e nas práticas e discursos organizacionais que promovem e reforçam as assimetrias de gênero.

Artigo 5: **Trabalho remunerado e trabalho não remunerado**, escrito por SORJ, B. O artigo oferece a contribuição ao tema, fazendo a diferença entre trabalho remunerado e não remunerado e analisando o número médio de horas semanais dedicadas à realização de “afazeres domésticos”, segundo variáveis consideradas relevantes, e defende a tese que, sendo elevado o número de horas que as pessoas, em sua maioria mulheres, se dedicam a estas tarefas, seria legítimo incluir esta categoria como um trabalho não-remunerado em vez de inatividade econômica.

Artigo 6: **Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras**, escrito por Coelho, D. Este artigo apresenta evidências que atestam a existência de um alto diferencial de promoção por sexo, do tempo de emprego até a promoção aos cargos de comando, nas grandes empresas de capital nacional da indústria de transformação.

Artigo 7: **Inserção feminina no mercado de trabalho**. Escrito por BRUSCHINI, Cristina. O artigo procurou analisar a inserção das mulheres brasileiras no mercado de trabalho de modo formal. O estudo buscou identificar quais os determinantes da empregabilidade formal das mulheres inseridas no mercado de trabalho. E analisar os principais fatores que determinam a empregabilidade formal das mulheres brasileiras no âmbito regional com os dados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

Artigo 8: **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Escrito por HIRATA et al. Fala do conceito de divisão sexual do trabalho que já tem uma longa história. Em primeiro lugar esboça a gênese do conceito no contexto francês, citando pesquisas que o reivindicam. Propõe que a definição do conceito, servirá para analisar a evolução atual das modalidades da divisão sexual do trabalho. Em seguida, retorna de uma forma mais precisa aos modelos que organizam as relações entre esferas doméstica e profissional. Indicando o aparecimento de um novo modelo, o da “delegação”, para concluir com uma análise crítica da “conciliação” de tarefas.

Artigo 9: **Ascensão profissional de Executivas em empresas baseadas no conhecimento**, escrito por Botelho, L. L.R. Este estudo proporciona uma maior compreensão sobre os obstáculos e as estratégias utilizadas pelas executivas para ascenderem em suas organizações através de suas próprias percepções sobre o fenômeno da ascensão. Acredita-se que o espaço destinado nas organizações para mulheres em cargos hierárquicos ainda é ínfimo. Todas essas questões permitem descrever as regularidades que ocorrem na ascensão profissional feminina.

Artigo 10: **Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?** Escrito por Fontoura, N.O et al. Relata que nos últimos anos tem-se observado uma tendência de aumento progressivo da participação das mulheres no mercado de trabalho, o que sugere tratar-se de uma tendência estrutural. Contudo o estudo discute até que ponto isto reflete processos sociais que influem na divisão sexual do trabalho.

Artigo 11: **Mulher e Trabalho no Brasil: Características, avanços e Permanências (1960–2009)**, VIECELLI, Cristina Pereira. Relata as principais características relativas à crescente incorporação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, comparando sua participação com a dos homens e apontando mudanças e permanências ocorridas no período após 1960. Inúmeros estudos têm destacado o elevado aumento da mão de obra feminina no Brasil a partir da Segunda Guerra Mundial e a tendência de aproximação com os indicadores masculinos, e a constante queda nas taxas de participação dos homens no mercado de trabalho.

Artigo 12: **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**, escrito por SOUSA, L.P et al. Com base na discussão feita neste artigo, essa atribuição “feminina” contribuiu para uma separação fundamental entre os sexos na esfera pública e privada, e entre as “escolhas” de trabalho remunerado e trabalho não remunerado. Nessa dicotomia de espaços e funções sociais foram destinados aos homens os espaços públicos e as atividades produtivas remuneradas e às mulheres, os espaços privados e as funções reprodutivas gratuitas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo verificou-se que as mulheres possuem dificuldades e desafios frente sua vida laboral. Perceber a coragem de algumas mulheres, seu longo caminho de lutas percorridas desde tempos distantes, nos mostra que é possível abrir e consolidar caminhos para gerações atuais.

No entanto, sabe-se o quanto as mesmas ainda têm de lutar e enfrentar os desafios diários de uma vida assoberbada de responsabilidades e tantas outras barreiras a serem quebradas. Como a barreira do preconceito. Desse modo, mesmo com todo avanço feminino no mercado de trabalho, ainda permanecem angústias e questionamentos por parte da mulher, em função da dupla ou tripla jornada de atividades as quais a mesma se submete diariamente, a falta de tempo para a família, as dificuldades em acompanhar o crescimento dos filhos, algo que pode ser visto pela mesma como perdas.

Dessa forma, a entrada da mulher no âmbito do trabalho formal pode gerar repercussões na organização e na estrutura de funcionamento familiar, tendo seus efeitos voltados ao surgimento de novas configurações e arranjos familiares com interferências diretas nessa relação.

Contudo, perceber a inserção da mulher no mercado de trabalho, é também perceber os avanços ocorridos em relação à classe feminina, é estar diante de um empoderamento e esperança, de que cesse qualquer forma de preconceito contra a

mulher, uma vez que, a mesma possui grande influência não só no mercado de trabalho, mas na sociedade. Algo que demonstra seu valor, talento e capacidade laborativa.

REFERÊNCIAS

BOTELHO, Louise de Lira Roedel. **Ascensão profissional de Executivas em empresas baseadas no conhecimento**. 2008. 161f. Trabalho de conclusão de curso (dissertação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis (SC), 2008.

BRUSCHINI, Cristina. **Inserção feminina no mercado de trabalho**. Disponível em: <[HTTP://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09](http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09)>. Acesso em 20/03/2019.

CAPPELLE, M. C. A. *et al.* **Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional**. RAE-eletrônica, v. 3, n. 2, art. 6, p. 1-17, 2004.

COELHO, D. **Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras**. In: NEGRI, J. A., NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, exportação e emprego. IPEA, Brasília, 2006.

CORRÊA, A. M. H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida**. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

DEGRAFF, Debora S. e ANKER, Richard. **Gênero, Mercados de Trabalho e o Trabalho das Mulheres**, in A. Pinnelli (org.), Gênero nos Estudos de População. Campinas, Abep, pp. 163-197, 2004.

FONTOURA, N. O.; GONZALEZ, R. **Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), p.21-26, 2009. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4056/1/bmt41_05_NT_Aumento.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2019.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Preconceitos e discriminação nas relações de trabalho**. Procuradora do Trabalho, Coleção Agrinho, 2003.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37; 2007.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. 2012.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas do Registro Civil**. 2017.

MENDES, K. D. S; SILVEIRA, R. C. C. P; GALVAO, C. M. Revisão integrativa: **contexto – enferm**, Florianópolis, v. 17, n. 4, Dec. 2015.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília, 2010.

SOUSA, L. P De; GUEDES, D. R. **A desigual divisão sexual do trabalho**: um olhar sobre a última década. Estudos avançados 30 (87), 2016.

SORJ, B. **Trabalho remunerado e trabalho não remunerado**. In: OLIVEIRA, S.; RECAMÁN, M.; VENTURI, G. (Org.) *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

VIECELI, Cristina Pereira. **Mulher e Trabalho no Brasil**: Características, avanços e Permanências (1960 –2009). Porto Alegre, 2011.

O CARÁTER ASSISTENCIAL DO ADICIONAL DE 25 % DA APOSENTADORIA. (*THE ADDITIONAL ASSISTANCE CHARACTER OF 25% OF RETIREMENT*).

Rochele Modesto Ferreira⁶
Maria Coeli Saraiva Rodrigues⁷

RESUMO

A legislação em vigor assegura ao aposentado por invalidez um adicional de 25% sobre o seu benefício caso necessite de assistência permanente de terceiros. O objetivo geral deste estudo é analisar o caráter assistencial do adicional de 25% e sua extensão às demais espécies de aposentadoria. O trabalho foi estruturado em quatro seções. A primeira refere-se à introdução. A segunda trata da legislação previdenciária e a concessão do adicional de 25% sobre o valor do benefício. A terceira, dos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana como garantia do adicional de 25% para todos os aposentados que necessitarem de assistência permanente de terceira pessoa. A quarta seção se refere à conclusão, enquanto as referências estão expostas na quinta seção. Os resultados apontam que o ordenamento jurídico pátrio apresenta grave falha ao tratar de forma privilegiada uma única categoria de aposentados, pois é incontestável que a discriminação prevista pelo art. 45, da Lei nº 8.213/91, não levou em consideração o estado dos segurados ou qualquer outro fator pertinente, como a deficiência em si e suas sequelas, para justificar o tratamento jurídico desigual.

Palavras-chave: Aposentadoria. Adicional de 25%. Princípios da Isonomia e Dignidade da pessoa Humana.

ABSTRACT

The legislation ensures the disability retiree an additional 25% of your benefit if you need permanent assistance of third parties. The aim of this study is to analyze the assistance character Additional 25% and its extension to other species of retirement. The work was divided into four sections. The first refers to the introduction. The second deals with the social security legislation and the granting of additional 25% of the value of the benefit. The third, the constitutional principles of equality and dignity of the human person as an additional guarantee of 25% for all pensioners who need permanent assistance of third person. The fourth section refers to the conclusion, as the references are exposed in the fifth section. The results show that the native legal system presents serious failure in dealing with privileged form a single category of retirees, it is undeniable that discrimination provided for in art. 45 of Law No. 8.213 / 91, did not take into account the state of the insured or any other relevant factor, as the disability itself and its consequences, to justify the unequal legal treatment.

Keywords: Retirement. Additional 25%. Principles of Equality and Dignity of the Human Person.

⁶ Pós-graduanda do curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário do Centro Universitário Ateneu (rochelexeli@gmail.com)

⁷ Orientadora do curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário do Centro Universitário Ateneu (coeli.rodrigues@gmail.com)

1 INTRODUÇÃO

Conforme o art. 45 da Lei 8.213/91 o aposentado por invalidez faz jus a um bônus de 25% sobre o seu benefício caso necessite de assistência permanente de terceiros. A referida Lei ampara tão somente os aposentados por invalidez, olvidando por completo das outras categorias de aposentadoria, numa afronta direta aos princípios constitucionais da igualdade e dignidade da pessoa humana previstos na Carta Magna do país.

A aplicação restrita do diploma legal em destaque trata os iguais de forma desigual, pois não garante a todos os cidadãos condições idênticas para o atendimento de suas necessidades básicas, notadamente quanto à ajuda de terceiros em decorrência de limitações físicas.

Como este adicional tem óbvia natureza assistencial sua aplicação limitada é discriminatória e, portanto, inconstitucional, pois diante dos princípios supracitados não há como deixar de estender o abono às demais categorias de aposentadoria previstas pela Lei 8.213/91.

O objetivo geral deste estudo é analisar o caráter assistencial do adicional de 25% e sua extensão às demais espécies de aposentadoria. Dentre os objetivos específicos pode-se destacar:

- Apresentar um breve relato histórico sobre o sistema previdenciário nacional;
- Demonstrar o descompasso da lei vigente com a realidade social do país;
- Explanar sobre a legislação previdenciária e a concessão do adicional de 25% sobre o valor do benefício;

A justificativa para este estudo repousa no fato de que a jurisprudência vem concedendo, em certos casos, o adicional de 25% da aposentadoria aos aposentados que se tornaram incapazes de realizar suas atividades rotineiras sem o auxílio de terceiros após a concessão do benefício de aposentadoria, o que torna importante aprofundar os conhecimentos sobre o tema.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica através da consulta à literatura sobre o tema, estudos, relatórios, legislação e artigos científicos publicados em revistas especializadas.

2 BREVE HISTÓRICO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

Segundo Silva (2010), a evolução histórica da Previdência Social no Brasil é caracterizada por uma contínua modificação da estrutura de custeio, organização e administração dos bens previdenciários: “com o repasse de responsabilidades do setor privado ao Estado, bem como com o alargamento dos interesses a serem albergados pelos direitos de Seguridade Social”.

Conforme Ibrahim (2008), a Previdência Social brasileira, em seus primórdios, era privativa e voluntária, através de planos mutualistas. De acordo com os ensinamentos de Silva (2010) a primeira constituição brasileira a fazer menção aos direitos sociais foi a Constituição Imperial de 1824, que em seu art. 179 previa:

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte:
(...)

XXXI. A Constituição também garante os socorros públicos.

Já a primeira legislação a tratar especificamente do Direito Previdenciário foi o Decreto nº. 9.912, de 26 de março de 1888, que versou sobre o direito à aposentadoria dos empregados dos Correios. Em novembro do mesmo ano foram criadas Caixas de Socorros para todas as ferrovias do Império. A primeira Constituição Federal que abordou o tema foi a Constituição Republicana de 1981, quanto à aposentadoria dos funcionários públicos, em seu art. 75: "A aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação".

Em 1892 foi fixada a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte dos operários do Arsenal da Marinha. Em 1919, o Decreto Legislativo nº. 3.724 criou um seguro, compulsório, para cobrir acidente trabalhistas.

Ainda segundo Silva (2010) o Decreto-Legislativo nº. 4.682, de 14 de janeiro de 1923, popularmente conhecido como "Lei Elói Chaves", é tido como uma referência para o desenvolvimento da Previdência Social no Brasil, ao determinar a criação das caixas de aposentadorias e pensões para os ferroviários. No mesmo ano criou-se o Conselho Nacional do Trabalho, com o objetivo de estimular o desenvolvimento da proteção social no âmbito estatal, pois as caixas de aposentadorias e pensões mantinham-se sob responsabilidade da iniciativa privada.

A Lei nº. 5.109/1926 estendeu o Regime da "Lei Elói Chaves" aos portuários e marítimos. A Lei nº. 5.485/1928, aos trabalhadores dos serviços telegráficos e radiotelegráficos. O Decreto nº. 19.433/1930 criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com atribuição de supervisionar a Previdência Social. O Decreto nº. 22.872/1933 criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos, primeira instituição brasileira de previdência social de âmbito nacional. Estas caixas de aposentadoria e pensão previam os seguintes benefícios:

- Aposentadoria integral, com 30 anos de serviço e 50 ou mais anos de idade;
- Aposentadoria com redução de 25%, com 30 anos de serviço e menos de 50 anos de idade;
- Indenizações em caso de acidente de trabalho;
- Pensão por morte para os dependentes;
- Outros benefícios não pecuniários.

A Constituição Federal de 1934 foi a primeira a estabelecer o custeio da Previdência Social com a participação do Estado, dos empregadores e dos empregados, em seu art. 121:

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

(...)

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta, descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte.

A Constituição federal de 1934 também foi a primeira a utilizar o termo "Previdência" em seu bojo. A Constituição Federal de 1937, por sua vez, trouxe, como inovação, o uso da expressão "seguro social", como sinônimo de Previdência Social. Foi também a Constituição de 1937 que estabeleceu os seguros de velhice, de invalidez e de vida para os casos de acidente de trabalho. (SILVA, 2010).

A Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS, de 1960, padronizou as normas infraconstitucionais sobre a Previdência Social e criou benefícios como o auxílio natalidade, auxílio funeral e auxílio reclusão. A Lei nº. 4.214/1963 instituiu o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural - FUNRURAL, beneficiando os trabalhadores rurais. Em 1965 uma alteração na Constituição proibiu a concessão de benefícios previdenciários sem a devida previsão legal de seu custeio. Em 1966, uma mudança na LOPS criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, e o Instituto Nacional de Previdência Social - INPS que unificou administrativamente a previdência social no Brasil.

A Constituição de 1967 foi a primeira a prever o seguro desemprego e trouxe também apresentou outras regras sobre a Previdência Social, previstas em seu art. 158. A Emenda Constitucional nº. 01 de 1969, incluiu o salário-família no texto fundamental. Sob a égide da Constituição de 1967, várias normas foram editadas sobre o Direito Previdenciário, representadas no quadro. (SILVA, 2010).

A Constituição Federal de 1988 expandiu o tratamento constitucional dado à Previdência Social, utilizando o termo "Seguridade Social" como um conjunto de ações integradas englobando Saúde, Assistência e Previdência Social. Foi ampliada a rede de custeio e mantido o caráter contributivo da Previdência Social. O art. 194 da CF/88 apresentou os objetivos que devem gerir a Previdência Social no Brasil:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

I - Universalidade da cobertura e do atendimento;

II - Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;

IV - Irredutibilidade do valor dos benefícios;

V - Equidade na forma de participação no custeio;

VI - Diversidade da base de financiamento;

VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

A legislação infraconstitucional, também sofreu modificações. A Lei nº. 8.029/1990 extinguiu o Ministério da Previdência e Assistência Social, restabelecendo o Ministério do Trabalho e da Previdência Social. O Decreto nº. 99.350 criou o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Em 1991 a Lei nº. 8.212 dispôs sobre a organização da Seguridade Social e instituiu seu novo Plano de Custeio. No mesmo ano a Lei nº. 8.213 instituiu o Plano de Benefícios da Previdência Social.

A Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, estabeleceu o novo eixo da Reforma da Previdência Social, com significativas alterações: limite de idade nas regras de transição para a aposentadoria integral no setor público com a fixação em 53 anos para o homem e 48 para a mulher, novas exigências para as aposentadorias especiais e introdução do fator previdenciário.

O Decreto nº. 3.048/99 aprovou o Regulamento da Previdência Social no Brasil e as Emendas Constitucionais nº. 41/2003 e nº. 47/2005 introduziram mudanças no regime previdenciário dos servidores públicos, instituindo a "taxação dos inativos", que determina que servidores públicos aposentados, recebedores de determinado valor acima do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, devem contribuir com uma alíquota de 11% sobre o valor excedente. (SILVA, 2010).

2.1 A legislação previdenciária e a concessão do adicional de 25% sobre o valor do benefício

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988 a seguridade social no Brasil passou a abranger a saúde, assistência e previdência social, contando com 4 (quatro) categorias de aposentadoria: por idade, tempo de contribuição, especial ou por invalidez.

Conforme Menti (2015), o regime geral da Previdência Social funciona com a contribuição mensal do segurado, dando-lhe direito à concessão de diferentes benefícios, quando o segurado necessitar. Em caso de acidente de qualquer natureza ou doença grave ao longo da vida que incapacite o segurado para o trabalho, não sendo possível a reabilitação, ele poderá ser protegido pelo benefício da aposentadoria por invalidez.

A fim de que seja concedido o benefício de aposentadoria por invalidez, há três critérios necessários à sua concessão: o eventual beneficiário deve ter a qualidade de segurado, mediante comprovação de contribuições ou do período de graça; ter completado a carência de 12 contribuições, exigida em alguns casos; e deve submeter-se a avaliação médico-pericial com o objetivo de constatação de sua incapacidade para a atividade laboral e a permanência neste estado, configurando a invalidez total e permanente.

Ainda conforme Menti (2015), “a grande invalidez”, como é chamada pela doutrina, ocorre quando há necessidade de o segurado ter assistência permanente de outra pessoa, em virtude da gravidade de sua moléstia, possibilitando, nos termos do art. 45 da Lei 8.213/1991, a implementação do adicional de 25% sobre a aposentadoria por invalidez.

Segundo Volpato e Souza (2015, p. 25), da invalidez total e permanente decorre o estado de necessidade social, o que significa a impossibilidade de exercer atividade que garanta ao segurado sua subsistência: “Desta forma, o beneficiário da aposentadoria por invalidez é aquele que tem constatada a incapacidade total e permanente para a atividade laboral, o qual não consegue desenvolver outra atividade”.

A Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, juntamente com o Decreto 3.048/99, preveem a aposentadoria por invalidez e regulamentam o adicional de 25% sobre o valor do benefício a ser recebido para aqueles que necessitam de ajuda permanente. O conceito de invalidez encontra-se no art. 42 da Lei 8.213/91:

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

§ 1º A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança.

§ 2º A doença ou lesão de que o segurado já era portador ao filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social não lhe conferirá direito à aposentadoria por invalidez, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Desse modo, é imprescindível, para a concessão da aposentadoria por invalidez, a constatação de incapacidade para o trabalho, apurada por perícia médica. Quanto ao valor do benefício a ser percebido pelo segurado aposentado por invalidez, o art. 44 da Lei 8213/91 prevê:

Art. 44. A aposentadoria por invalidez, inclusive a decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 100% (cem por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei.

Portanto a renda mensal é equivalente a 100% do salário-de-benefício, sem a aplicação do fator previdenciário. Quanto ao período de carência, que é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, o art. 25 e 26 da Lei esclarecem:

Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26:

I - Auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais;

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado.

Assim, é preciso o pagamento de 12 meses de contribuições mensais para que a carência seja cumprida, exceto em caso de acidente de trabalho ou para os segurados especiais. A lista de doenças mencionadas acima encontra-se prevista no artigo 151 da Lei de Benefícios:

Art. 151. Até que seja elaborada a lista de doenças mencionadas no inciso II do art. 26, independe de carência a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido das seguintes doenças: tuberculose ativa; hanseníase; alienação mental; neoplasia maligna; cegueira; paralisia irreversível e incapacitante; cardiopatia grave; doença de Parkinson; espondiloartrose anquilosante; nefropatia grave; estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); síndrome da deficiência imunológica adquirida-Aids; e contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada.

Já o art. 45 da citada Lei determina:

Art. 45. O valor da aposentadoria por invalidez do segurado que necessitar da assistência permanente de outra pessoa será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo único. O acréscimo de que trata este artigo:

- a) será devido ainda que o valor da aposentadoria atinja o limite máximo legal;
- b) será recalculado quando o benefício que lhe deu origem for reajustado;
- c) cessará com a morte do aposentado, não sendo incorporável ao valor da pensão.

As situações que autorizam a concessão do acréscimo de 25% estão descritas no anexo I do Regulamento da Previdência social (Decreto 3.048/99), a saber:

- 1 - Cegueira total;
- 2 - Perda de nove dedos das mãos ou superior a esta;
- 3 - Paralisia dos dois membros superiores ou inferiores;
- 4 - Perda dos membros inferiores, acima dos pés, quando a prótese for impossível;
- 5 - Perda de uma das mãos e de dois pés, ainda que a prótese seja possível;
- 6 - Perda de um membro superior e outro inferior, quando a prótese for impossível;
- 7 - Alteração das faculdades mentais com grave perturbação da vida orgânica e social;
- 8 - Doença que exija permanência contínua no leito;
- 9 - Incapacidade permanente para as atividades da vida diária.

A própria lei, contudo, vislumbra a possibilidade de cessação da aposentadoria por invalidez, desde que recuperada a capacidade laboral, conforme art. 46 e 47:

Art. 46. O aposentado por invalidez que retornar voluntariamente à atividade terá sua aposentadoria automaticamente cancelada, a partir da data do retorno.

Art. 47. Verificada a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, será observado o seguinte procedimento:

I - Quando a recuperação ocorrer dentro de 5 (cinco) anos, contados da data do início da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a antecedeu sem interrupção, o benefício cessará:

a) de imediato, para o segurado empregado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa quando se aposentou, na forma da legislação trabalhista, valendo como documento, para tal fim, o certificado de capacidade fornecido pela Previdência Social; ou

b) após tantos meses quantos forem os anos de duração do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, para os demais segurados;

II - Quando a recuperação for parcial, ou ocorrer após o período do inciso I, ou ainda quando o segurado for declarado apto para o exercício de trabalho diverso do qual habitualmente exercia, a aposentadoria será mantida, sem prejuízo da volta à atividade:

a) no seu valor integral, durante 6 (seis) meses contados da data em que for verificada a recuperação da capacidade;

b) com redução de 50% (cinquenta por cento), no período seguinte de 6 (seis) meses;

c) com redução de 75% (setenta e cinco por cento), também por igual período de 6 (seis) meses, ao término do qual cessará definitivamente.

Como se percebe o segurado aposentado por invalidez, retornando de forma voluntária à suas atividades laborais, sofre o cancelamento automático de sua aposentadoria, a partir do retorno, pois um dos critérios para a manutenção do benefício é incapacidade total para o trabalho. Caso o segurado não retorne voluntariamente ao trabalho, mas seja constatada a sua recuperação, através de perícia médica, o segurado pode gozar de um período de transição, isto é, fará jus a uma mensalidade para recuperação, que visa assegurar o retorno ao mercado de trabalho.

2.2 O caráter assistencial do adicional de 25% e sua extensão às demais espécies de aposentadoria

O art. 45 da Lei nº 8.213/91 determina a majoração da aposentadoria por invalidez permanente do segurado que necessitar da assistência permanente de outra pessoa, mesmo que o valor final da renda mensal do benefício ultrapasse o limite legal previsto pelo Regime Geral de Previdência Social.

Segundo Jucá (2014), este adicional possui um caráter assistencial já que não necessariamente precisa ser concedido por ocasião do requerimento da aposentadoria por invalidez e tampouco a necessidade de assistência permanente precisa ser consequência direta da moléstia que ensejou a aposentadoria. Contudo, pela legislação em vigor, mesmo que se verifique a necessidade de assistência permanente em outras categorias de aposentadorias não é possível, pela omissão legislativa, alcançar os demais segurados.

A omissão legislativa, entretanto, não pode representar lesão aos direitos fundamentais sociais, não havendo alicerces que justifiquem a sustentação de tal *discrímen* apenas pela espécie de aposentadoria ser diversa daquela descrita na Lei de Benefícios. A apresentação de uma solução para a lacuna legislativa é imperativo para a manutenção da justiça ou bem-estar social, conferindo verdadeira efetividade à proteção do risco social a ser protegido com a concessão da majoração, isto é, a necessidade de assistência permanente (JUCÁ, 2014).

Ainda segundo Jucá (2014), basta a aplicação de princípios basilares da Constituição Federal de 1988 (dignidade da pessoa humana) ou fundamentos da própria Previdência Social (garantia de condições existenciais mínimas) para uma interpretação extensiva do adicional a todos os segurados que necessitarem de assistência permanente, independentemente da categoria de aposentadoria recebida.

De acordo com Ramos (2014), o acréscimo de 25% estabelecido na legislação tem por finalidade assegurar a prevalência da dignidade e igualdade, através do acesso a todos os direitos sociais fundamentais. Assim, qualquer aposentado acometido de moléstia grave e incapacitante necessita ser tratado de forma igualitária pela Previdência Social, pois a isonomia está prevista na Carta Magna do país.

Ramos (2014), argumenta, em favor da concessão da majoração a outros tipos de aposentadoria do regime Geral da previdência social, citando a regra prevista na Lei 8.112/90:

Art. 190. O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço se acometido de qualquer das moléstias especificadas no § 1o do art. 186 desta Lei e, por esse motivo, for considerado inválido por junta médica oficial passará a perceber provento integral, calculado com base no fundamento legal de concessão da aposentadoria.

O autor supracitado ainda alerta: “não há que se falar em necessidade de prévia fonte de custeio, pois no sistema previdenciário vigente não há contribuição específica para a concessão do adicional para o aposentado por invalidez” (p.67). E arremata apresentando jurisprudência recente favorável ao seu entendimento:

PREVIDENCIÁRIO. ART. 45 DA LEI DE BENEFÍCIOS. ACRÉSCIMO DE 25% INDEPENDENTEMENTE DA ESPÉCIE DE APOSENTADORIA. NECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA PERMANENTE DE OUTRA PESSOA. NATUREZA ASSISTENCIAL DO ADICIONAL. CARÁTER PROTETIVO DA NORMA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DESCOMPASSO DA LEI COM A REALIDADE SOCIAL.

1. A possibilidade de acréscimo de 25% ao valor percebido pelo segurado, em caso de este necessitar de assistência permanente de outra pessoa, é prevista regularmente para beneficiários da aposentadoria por invalidez, podendo ser estendida aos demais casos de aposentadoria em face do princípio da isonomia. 2. A doença, quando exige apoio permanente de cuidador ao aposentado, merece igual tratamento da lei a fim de conferir o mínimo de dignidade humana e sobrevivência, segundo preceitua o art. 201, inciso I, da Constituição Federal. 3. A aplicação restrita do art. 45 da Lei nº 8.213/1991 acarreta violação ao princípio da isonomia e, por conseguinte, à dignidade da pessoa humana, por tratar iguais de maneira desigual, de modo a não garantir a determinados cidadãos as mesmas condições de prover suas necessidades básicas, em especial quando relacionadas à sobrevivência pelo auxílio de terceiros diante da situação de incapacidade física ou mental. 4. O fim jurídico-político do preceito protetivo da norma, por versar de direito social (previdenciário), deve contemplar a analogia teleológica para indicar sua finalidade objetiva e conferir a interpretação mais favorável à pessoa humana. A proteção final é a vida do idoso, independentemente da espécie de aposentadoria. 5. O acréscimo previsto na Lei de Benefícios possui natureza assistencial em razão da ausência de previsão específica de fonte de custeio e na medida em que a Previdência deve cobrir todos os eventos da doença. 6. O descompasso da lei com o contexto social exige especial apreciação do julgador como forma de aproximá-la da realidade e conferir efetividade aos direitos fundamentais. A jurisprudência funciona como antecipação à evolução legislativa. 7. A aplicação dos preceitos da Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência assegura acesso à plena saúde e assistência social, em nome da proteção à integridade física e mental da pessoa deficiente, em igualdade de condições com os demais e sem sofrer qualquer discriminação. (TRF/4, AC 0017373-51.2012.404.9999/RS, 5ª Turma, Des. Federal Rogério Favreto, DE de 16.09.2013).

Indubitavelmente o tratamento distinto entre os beneficiários de aposentadoria da Previdência Social é inconstitucional, pois o cerne do risco social está na necessidade da assistência permanente de terceiros, não importa a categoria de aposentadoria obtida.

3 METODOLOGIA

Metodologia consubstancia-se na forma em que as estratégias utilizadas para atingir os objetivos são perseguidas. Nesse sentido, esta pesquisa utilizou o método indutivo, que consiste em um meio lógico, pressupondo a existência de verdades gerais já afirmadas e que sirva de base para chegar, através dela, a novos conhecimentos.

Quanto ao tipo de procedimento adotado para atender a necessidade do assunto abordado, recorreu-se à pesquisa bibliográfica, desenvolvida através de periódicos, observando as possíveis contradições que as literaturas pudessem apresentar.

3.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, teórico-normativa, em que foram trabalhados dados de amostragem não probabilística, visando a obtenção de dados com base nos textos levantados. Quanto ao tipo de procedimento adotado para atender a necessidade do assunto abordado, recorreu-se à pesquisa bibliográfica, desenvolvida através de periódicos.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana como garantia do adicional de 25% para todos os aposentados que necessitarem de assistência permanente de terceira pessoa, para Volpato e Souza (2015), atualmente há flagrante tratamento diferenciado em prejuízo de aposentados por idade, beneficiários de aposentadoria especial e aposentados por tempo de contribuição acometidos por invalidez que exija o acompanhamento de terceiros, após a concessão da aposentadoria, o que viola o princípio constitucional da isonomia:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

O princípio da igualdade demanda tratamento justo para a implementação de direitos básicos que permitam ao cidadão viver de forma digna. A igualdade deve ser formal (“todos são iguais perante a lei”) e material (se concretiza no tratamento adequado a cada indivíduo). Acerca da igualdade material Silva (2012), declara que que o princípio da isonomia exigiu instrumentos adicionais de promoção da igualdade social e jurídica, pois a mera igualdade de direitos, por si só, revelou-se incapaz de permitir o acesso de oportunidades aos desfavorecidos socialmente.

Para alcançar a efetividade do princípio da igualdade, haveria que se considerar em sua operacionalização, além de certas condições fáticas e econômicas, também certos comportamentos inevitáveis da convivência humana. Apenas proibir a discriminação não garantiria a igualdade efetiva. Daí surgiu o conceito de igualdade material ou substancial, que se desapegava da concepção formalista de igualdade, passando-se a considerar as desigualdades concretas existentes na sociedade, de maneira a tratar de modo dessemelhante situações desiguais.

Já a dignidade da pessoa humana é um fundamento da República Federativa do Brasil, previsto no art. 1º, inciso III da Constituição Federal. Sua definição abrange diferentes concepções. Plácido e Silva (1967), ensina que dignidade é uma palavra derivada do latim “*dignitas*” (virtude, honra, consideração) e se entende à qualidade moral que, possuída por uma pessoa, serve de base ao próprio respeito em que é tida.

O grande filósofo Immanuel Kant trata a questão da dignidade a partir da autodeterminação ética do homem, colocando a autonomia como alicerce da dignidade. Segundo esta teoria o homem é capaz de autodeterminar-se e agir segundo regras legais, prerrogativa singular dos seres racionais. Assim, o ser humano existe como um fim em si mesmo, não como meio para a imposição de vontades arbitrárias. Para Barroso (2010, p.12):

A identificação da dignidade humana como um princípio jurídico produz consequências relevantes no que diz respeito à determinação de seu conteúdo e estrutura normativa, seu modo de aplicação e seu papel no sistema constitucional. Princípios são normas jurídicas com certa carga axiológica, que consagram valores ou indicam fins a serem realizados, sem explicitar comportamentos específicos. Sua aplicação poderá se dar por subsunção, mediante extração de uma regra concreta de seu enunciado abstrato, mas também mediante ponderação, em caso de colisão com outras normas de igual hierarquia. Além disso, seu papel no sistema jurídico difere do das regras, na medida em que eles se irradiam por outras normas, condicionando seu sentido e alcance.

Medeiros (2008), classifica a dignidade da pessoa humana no sistema constitucional brasileiro em diferentes níveis, a saber:

- Nível I: em seu preâmbulo, a Constituição menciona o Estado Democrático de Direito como forma de garantir os exercícios dos direitos sociais e individuais. A seguir, no artigo 1º, incisos I e II e no artigo 170, caput, incumbe a ordem econômica em assegurar a todos uma existência digna. Por fim, no artigo 226, §7º, enfatizou a importância da família, como maneira de assegurar a dignidade da pessoa humana;
- Nível II: o artigo 3º, inciso III e o artigo 23, inciso X, apresentam como objetivo fundamental a “extermínio da pobreza e das desigualdades sociais”.
- No nível III: a Constituição Federal, em seu artigo 6º, lista o mínimo que cada indivíduo necessita: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

A previdência social é um direito do cidadão intimamente ligado à dignidade da pessoa humana através do conceito de mínimo existencial (a satisfação das necessidades indispensáveis à existência física e psíquica). Conforme Mello (2004):

Não se mostrará lícito, no entanto, ao Poder Público, em tal hipótese mediante indevida manipulação de sua atividade financeira e/ou político-administrativa - criar obstáculo artificial que revele o ilegítimo, arbitrário e censurável propósito de fraudar, de frustrar e de inviabilizar o estabelecimento e a preservação, em favor da pessoa e dos cidadãos, de CONDIÇÕES MATERIAIS MÍNIMAS DE EXISTÊNCIA.

Portanto, ambos os princípios são compatíveis com a concessão do adicional de 25% ao segurado que necessita de acompanhante em caráter permanente, qualquer que seja a categoria de aposentadoria a que está submetido, sob pena de violação ao tratamento igualitário dos segurados do Regime Geral Da Previdência Social. Volpato e Souza (2015), apresentam farta jurisprudência neste sentido

Incidente de Uniformização JEF nº 0010550-56.2009.404.7254/SC. Voto do Juiz José Antônio Savaris:

O voto do culto juiz relator foi no sentido de negar provimento ao incidente, sob o fundamento de que "a aplicação analógica do art. 45 criaria um novo tipo de benefício, com requisitos próprios e distintos (embora semelhantes) aos da aposentadoria por invalidez, sem a devida fonte de custeio, o que conflita com o art. 195, § 5º da CF: *'Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.'*" Nesse sentido, com a vênua do relator, entendo que a não flexibilização de requisito legal para outorga de proteção social ou, como no caso, a ausência de extensão de específica proteção para situação idêntica à expressamente prevista na legislação, não encontra óbice no princípio constitucional da precedência do custeio. Com efeito, essa norma constitucional, compreendida em seus exatos termos, destina-se ao legislador ordinário e não ao Juiz. No caso presente, a parte recorrente, titular de aposentadoria por tempo de serviço, busca acréscimo de 25% sobre o valor de seu benefício ao argumento de que se encontra absolutamente incapaz para o desempenho de qualquer atividade remunerada e ainda dependente de assistência permanente de outra pessoa. Segundo a Lei 8.213/91, este acréscimo é destinado para os segurados que, em gozo de aposentadoria por invalidez, encontrem-se em uma tal grave situação. Todavia, é desimportante a espécie de benefício de que se encontra em gozo o segurado. O que releva é a identidade de situação fática (incapacidade total e necessidade de assistência permanente de outra pessoa), o que me faz reconhecer, em nome da necessidade de recursos para sua subsistência e do postulado da igualdade, que faz jus ao acréscimo pretendido. Ante o exposto, voto por DAR PROVIMENTO AO PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO.

A Turma Nacional de Uniformização reconheceu a concessão do adicional de 25% a segurado que não aposentado por invalidez, mas que, de igual modo que necessita de acompanhamento permanente de terceira pessoa:

Processo nº 0501066-93.2014.4.05.8502. Voto de desempate do Ministro Humberto Martins, presidente da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais:

Trata-se de incidente de uniformização de jurisprudência em que se discute a possibilidade de o acréscimo de 25% sobre o valor do benefício previdenciário, previsto no artigo 45 da Lei 8.213/91 para a hipótese de aposentadoria por invalidez, ser devido também ao segurado aposentado por idade. Em que pesem os argumentos do voto divergente, acompanho os fundamentos apresentados no voto do relator, cujo respaldo encontra-se, inclusive, no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e da igualdade. A norma tem finalidade protetiva ao segurado acometido de incapacidade que o torna permanentemente dependente de outra pessoa. O acréscimo reveste-se de natureza assistencial, inexistindo afronta ao artigo 195, § 3º da Constituição Federal, mesmo porque, não há fonte de custeio para o seu pagamento ao aposentado por invalidez, que, usualmente, contribuiu menos para a seguridade do que aquele que se aposentou por idade. Assim, preenchidos os requisitos "invalidez" e "necessidade de assistência permanente de outra pessoa", ainda que tais eventos ocorram em momento posterior a aposentadoria, e, por óbvio, não justifiquem sua concessão na modalidade invalidez, vale dizer na hipótese, ainda que tenha sido concedida a aposentadoria por idade, entendo ser devido o acréscimo. Em suma, pedindo vistas a divergência, acompanho integralmente o voto do relator, para firmar a tese de que é extensível a aposentadoria por idade concedida sob o regime geral de previdência social, o adicional previsto no art. 45 da Lei 8.213/91 para aposentadoria por invalidez, uma vez comprovados os requisitos ali previstos. No caso concreto, considerando que,

os requisitos fáticos não foram analisados pelo julgado recorrido, os autos devem retornar a Turma Recursal de origem, para reapreciação das provas, nos termos do voto do relator.

E ainda:

Excerto do VOTO-EMENTA, lavrado pelo Juiz Federal Relator Murilo Wanderlei Queiroga:

[...] 14. Portanto, de acordo com a Lei 8.213/91, o valor da aposentadoria por invalidez do segurado que necessitar da assistência permanente de outra pessoa será acrescido de 25%. A legislação prevê textualmente sua concessão apenas para os benefícios da aposentadoria por invalidez. 15. Entretanto, aplicando-se o princípio da isonomia e se utilizando de uma análise sistêmica da norma, conclui-se que referido percentual na verdade, é um adicional previsto para assistir aqueles que necessitam de auxílio de terceira pessoa para a prática dos atos da vida diária. O seu objetivo é dar cobertura econômica ao auxílio de um terceiro contratado ou familiar para apoiar o segurado nos atos diários que necessitem de guarida, quando sua condição de saúde não suportar a realização de forma autônoma. 16. O que se pretende com esse adicional é prestar auxílio a quem necessita de ajuda de terceiros, **não importando se a invalidez é decorrente de fato anterior ou posterior a aposentadoria**. A aplicação da interpretação restritiva do dispositivo legal, dela extraindo comando normativo que contemple apenas aqueles que adquiriram a invalidez antes de adquirido o direito a aposentadoria por idade ou tempo de contribuição, por exemplo, importaria em inegável afronta ao direito de proteção da dignidade da pessoa humana e das pessoas portadoras de deficiência. 17. Sobre este ponto, importante registrar que o Estado Brasileiro é signatário e um dos principais artífices **da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência**, promulgado pelo decreto presidencial nº 6949, de 25 de agosto de 2009, após aprovação pelo Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, conforme o procedimento do § 3º do artigo 5º da Constituição, detendo, portanto, força de emenda constitucional. 18. A referida convenção, que tem por propósito *“promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”*, reconhece expressamente a *“necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem maior apoio”*, em flagrante busca de minorar as diferenças existentes nos mais diversos ramos de atuação humana em detrimento dos portadores de deficiência, revelando-se inadmissível, portanto, que a lei brasileira estabeleça situação de discriminação, entre os próprios portadores de deficiência, ainda mais num campo de extrema sensibilidade social quanto o é o da previdência social. 19. Em seu artigo 5.1, o Diploma Internacional estabelece que *“os Estados partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei”*. Por sua vez, o artigo 28.2, e, estabelece que os *“Estados partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a proteção social e ao exercício desse direito sem discriminação baseada na deficiência, e tomarão as medidas apropriadas para salvaguardar e promover a realização desse direito, tais como: assegurar igual acesso de pessoas com deficiência a programas e benefícios de aposentadoria”*. 20. Temos, portanto, comandos normativos internalizados com força de norma constitucional, que impõe ao art. 45 da Lei 8.213/91 uma interpretação a luz de seus princípios, da qual penso ser consectário lógico encampar sob o mesmo amparo previdenciário o segurado aposentado por idade que se encontra em idêntica condição de deficiência. 21. Assim, o elemento norteador para concessão do adicional deve ser o evento **“invalidez”** associado a **“necessidade do auxílio permanente de outra pessoa”**, independente de tais fatos, incertos imprevisíveis, terem se

dado quando o segurado já se encontrava em gozo de aposentadoria por idade. Ora, o detentor de aposentadoria não deixa de permanecer ao amparo da norma previdenciária. Logo, não se afigura justo nem razoável restringir a concessão do adicional apenas ao segurado que restou acometido de invalidez antes de ter completado o tempo para aposentadoria por idade ou contribuição e negá-lo justamente a quem, em regra, mais contribuiu para o sistema previdenciário.

Como se percebe os dispositivos legais em vigor descumprem flagrantemente preceitos constitucionais e se mostram completamente fora de sintonia com a realidade dos segurados do Regime Geral da Previdência Social.

5 CONCLUSÃO

Após a realização deste estudo foi possível concluir que o ordenamento jurídico pátrio apresenta grave falha ao tratar de forma privilegiada uma única categoria de aposentados. É incontestável que a discriminação prevista pelo art. 45, da Lei nº 8.213/91, não levou em consideração o estado dos segurados ou qualquer outro fator pertinente, como a deficiência em si e suas sequelas, para justificar o tratamento jurídico desigual.

O objetivo do adicional é custear a ajuda de terceiros ao segurado quando este não mais conseguir realizar suas atividades rotineiras de forma independente. Assim, é inadmissível deixar de prestar a devida assistência ao segurado que contribuiu por toda a sua vida com a Previdência por conta de uma lacuna legal.

O responsável pela aplicação da norma ao caso concreto deve atentar para a realidade social a fim de prestar melhor tutela jurisdicional ao cidadão.

O tratamento diferenciado viola a Constituição Federal ao impossibilitar um fim de vida digno a aposentados que, em sua maioria, já se encontram em idade muito avançada, portanto é preciso atender aos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana para amparar o segurado que, vítima do implacável Cronos, torne-se, de forma permanente, dependente de terceiros.

À guisa de conclusão a autora defende que a interpretação do contido no artigo 45 da Lei 8.213/91 seja efetuada de forma ampla e dilatada, para assegurar assistência a todos os que se encontrarem sob o estigma de grande invalidez.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo**: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010.

BRASIL. **Lei n.º 8213** de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 26/03/2019.

_____. **Tribunal Regional Federal da 4ª Região**. AC 0017373-51.2012.404.9999, Quinta Turma, Relator Rogerio Favreto, D.E. 13/09/2013. Disponível em: http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=6008186 Acesso em 27/03/2019.

_____. **Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais.** Processo nº. 0501066-93.2014.4.05.8502, Relator Juiz Federal Sérgio Murilo Wanderlei Queiroga, D.E. 11/03/2015. Disponível em: <https://cdn01.previdenciaria.com/wp-content/uploads/2015/03/TNU-majoração-251.pdf> . Acesso em 27/03/2019

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário.** 12ª ed. Niterói: Impetus, 2008.

JUCÁ, Gisele. **O caráter assistencial do adicional de 25% e a possibilidade interpretação extensiva as demais espécies de aposentadoria.** 2014. Disponível em:<<http://giselejuca.jusbrasil.com.br/artigos/111825328/o-carater-assistencial-do-adicional-de-25-e-a-possibilidade-interpretacao-extensiva-as-demais-especies-de-aposentadoria>>. Acesso em: 29/03/2019

MEDEIROS, Benizete Ramos. **Trabalho com Dignidade: Educação e Qualificação é Um Caminho?** São Paulo: LTR, 2008.

MENTI, Angélica Brandt. **Acréscimo do adicional de 25%: exclusividade da aposentadoria por invalidez.** Disponível em: http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2015_1/angelica_menti.pdf. Acesso em: 25/03/2019

RAMOS, Waldemar. **Aumento de 25% do valor da Aposentadoria por Idade e por Tempo de Contribuição para quem necessita de cuidados de terceiros.** 2014. Disponível em:<http://ramosprev.jusbrasil.com.br/artigos/114682819/aumento-de-25-do-valor-da-aposentadoria-por-idade-e-por-tempo-de-contribuicao-para-quem-necessita-de-cuidados-de-terceiros>. Acesso em 22/03/2019

SILVA, Arthur Laércio Homci da Costa. **A evolução histórica da previdência social no Brasil.**2010. Disponível: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/30344-31376-1-PB.pdf>. Acesso em: 28/03/2019

SILVA, Nicolas Trindade da. **Da Igualdade Formal a Igualdade Material.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 14 nov. 2012. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.40530&seo=1>. Acesso em: 27/03/2019

VOLPATO, Luana Figueiró Silva; SOUZA, Guilherme Volpato de. **A Concessão do adicional de 25% para todas as modalidades de aposentadoria quando houver necessidade de acompanhamento integral de terceira pessoa como decorrência dos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia.** XII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. 2015.

**OS MEIOS ALTERNATIVOS COMO INSTRUMENTO PARA SOLUÇÃO DE
CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: um estudo sobre os benefícios dos
meios alternativos**

*(THE ALTERNATIVE MEDIA AS AN INSTRUMENT FOR CONFLICT SOLUTION IN
JUSTICE OF WORK: a study on the benefits of alternative means)*

Roberta Suzzy de Carvalho Pinheiro⁸
Rosângela Couras Del Vecchio⁹
Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça¹⁰

RESUMO

A pesquisa vem corroborar com o entendimento consolidado de que a execução da conciliação na área trabalhista é sempre mais plausível às partes envolvidas do que o andamento litigioso, pois garante celeridade, equidade e um resultado frutífero para todos. Este artigo tem por objetivo apresentar argumentos e subsídios possíveis e aplicáveis para o bom funcionamento da conciliação na Justiça do Trabalho. Fazendo-se, notar que o uso desses meios alternativos traz o hábito de solucionar questões de forma pacífica e amigável e é um meio mais ágil e menos oneroso. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de caráter acadêmico e teórico, com abordagem qualitativa. O levantamento de informações foi baseado nas edições de jornais jurídicos, sites, artigos científicos e livros. Os resultados verificados ressaltam o bom desempenho da organização das varas trabalhistas quando aplicadas a conciliação pela celeridade, organização e baixo custo. Entende-se que a conciliação no Brasil já se faz obrigatória conforme as Consolidações das Leis Trabalhistas, antes do julgamento e após a contestação. Conclui-se que o processo conciliatório deve ser provido de liberdade e flexibilidade para que as partes possam, mediante concessões recíprocas, conduzir o processo de modo mais conveniente e mais vantajoso para evitar discussões judiciais. **Palavras-chave:** Meios Alternativos. Resolução de Conflitos. Conciliação Trabalhista. Celeridade.

ABSTRACT

This article aims to present possible arguments and subsidies applicable to the proper functioning of conciliation in the Labor Court. It should be noted that the use of these alternative means brings the habit of solving issues in a peaceful and friendly way and is a more agile and less onerous medium. It is a bibliographical research, of academic and theoretical character, with qualitative approach. The collection of information was based on editions of legal newspapers, websites, scientific articles and books. The verified results highlight the good performance of the organization of the labor sticks when applied to the conciliation by the celerity, organization and low cost. It is understood that the conciliation in Brazil is already mandatory according to the Consolidations of Labor Laws, before the trial and after the contestation. It is concluded that the conciliation procedure must be given the freedom and flexibility so that the parties can, through reciprocal concessions, conduct the proceedings in a more convenient and more advantageous way to avoid judicial discussions.

Keywords: Alternative Means. Conflict resolution. Labor Reconciliation. Celerity.

8 Pós-Graduanda em Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário do UniAteneu (robertasuzzyc@gmail.com)

9 Orientadora de metodologia dos cursos de Pós-graduação do UniAteneu, Doutora em Educação pela Universidade Americana (rosangela.delvecchio@fate.edu.br)

10 Orientador de conteúdo dos cursos de Pós-graduação em Direito do UniAteneu, Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade San Carlos (afonsopauloalbuquerque@hotmail.com)

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a sobrecarga do Poder Judiciário é inegável e notória, pois milhares de processos demoram a ser resolvidos, muitas vezes pela divergência das partes em tentarem definir de forma amigável, isso é reforçado ainda com o antigo modelo do litígio, entretanto, sabe-se que, na conjectura hodierna, existem vários meios de resolução. Tais mecanismos extrajudiciais de resoluções de conflitos, hoje em dia podem obter um resultado em um tempo, consideravelmente menor em relação ao meio judicial, pois traz economia às partes, tanto econômica quanto emocional e desafoga o judiciário graças à celeridade, além de garantir uma economia ao erário, dentre outros fatores.

A resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça, mesmo após ter sido alterada pela Emenda nº 2, de 8 de março de 2016, veicula a importância da conciliação e o estímulo a essa prática como sendo um dos meios de resolução de conflitos extrajudiciais e judiciais, acompanhado da mediação.

Assim, a partir desta resolução, o presente artigo vem corroborar com o entendimento consolidado de que a execução da conciliação na área trabalhista é sempre mais plausível às partes envolvidas do que o andamento litigioso, pois garante celeridade, equidade e um resultado frutífero para todos.

Sabe-se que o procedimento conciliatório deve ser dotado de liberdade e flexibilidade para que as partes se sintam à vontade, e o conciliador possa trazer soluções específicas e equânimes para ambos os envolvidos, conduzindo o processo de modo mais justo. Apesar de esses meios alternativos serem extremamente mais proveitosos do que o processo judicial, ainda não são aplicados pela maioria dos brasileiros pela falta de informações sobre esse método, pela ausência de conhecimento de sua essência ou pela simples falta da cultura no uso destes meios alternativos.

A escolha dessa temática se deu pela exigência de que sejam demonstrados mais considerações e subsídios possíveis e aplicáveis sobre a efetividade da aplicabilidade de métodos alternativos de conciliação para agilidade de processos judiciais.

Diante desses fatores, o presente artigo pretende responder a seguinte questão: qual a efetividade dos métodos alternativos nas resoluções de conflito na Justiça do Trabalho do Ceará?

A pesquisa tem como objetivo geral apresentar argumentos e subsídios possíveis e aplicáveis para o bom funcionamento da conciliação na Justiça do Trabalho, abordaremos os princípios que orientam a aplicabilidade deste meio alternativo de resolução de conflito como o princípio da celeridade, da economia processual, além dos princípios específicos trabalhistas como o princípio da conciliação. Nesta será demonstrada a conciliação no meio jurídico-trabalhista, no entanto entre esses meios ainda existem a mediação e a arbitragem, que serão brevemente abordados apenas para efeitos de distinção.

O presente artigo está dividido em cinco seções. A primeira trata-se da introdução com explicação da justificativa, problemática da pesquisa e dos objetivos. A segunda seção trata-se do referencial teórico, onde inicialmente é registrada a evolução da Justiça do Trabalho no Brasil, são expostos os meios alternativos de resolução de conflitos, semelhanças e diferenças e elementos necessários a sua aplicação. Dando continuidade, a terceira seção apresenta a metodologia utilizada na pesquisa e na quarta parte, faz-se o diagnóstico da conciliação trabalhista acarretando como garantia a flexibilidade dos direitos humanos. A quarta apresenta-se a análise

dos resultados e para finalizar, a quinta com a conclusão que mostra se os objetivos foram atingidos, se a metodologia foi adequada e responde a problemática direcionadora do estudo proposto.

2 JUSTIÇA DO TRABALHO

Para ampliação deste trabalho, é necessário registrar de forma geral e ampla, a origem e o progresso da Justiça do Trabalho no Brasil, para que seja possível perceber claramente seu soerguimento no transcorrer da história. Averigua-se que a Justiça do Trabalho alojou-se no Brasil em 1941, ocasião da Segunda Guerra Mundial, momento de grandes mudanças no cenário nacional e internacional. Percebe-se então, que seu surgimento se deu em razão do anseio da sociedade pela garantia do Direito do Trabalho e pelos diversos conflitos trabalhistas preexistentes.

De acordo com informações do doutrinador Mauro Schiavi (2016), explanadas em sua obra *Manual de Direito Processual do Trabalho*, não se pode indicar com precisão quando apareceram os primeiros órgãos de competência trabalhista, contudo, a partir de sua criação, o foco na resolução dos conflitos existentes era através da conciliação.

Conforme Wagner D. Giglio (2005, p. 33):

A Revolução Industrial determinou profundas mudanças nas condições de trabalho. A utilização de máquinas que faziam, como o tear, o serviço de vários trabalhadores causou o desemprego em massa. O aumento da oferta de mão de obra, diante da pequena procura de trabalhadores, acarretou o aviltamento dos salários. O grande lucro propiciado pelas máquinas trouxe como consequência a concentração de riquezas nas mãos dos poucos empresários e empobrecimento generalizado da população. Aglomerados em pequenas áreas industrializadas, os trabalhadores tomaram consciência da identidade de seus interesses. Insatisfeitos, uniram-se reagindo contra a tal situação em movimentos reivindicatórios violentos, frequentemente sangrentos, as greves. Para forçar os donos das máquinas a lhes pagar melhores salários, a reduzir a jornada e a fornecer ambiente de trabalho menos insalubre, os operários se recusavam a desempenhar suas tarefas.

Dessa forma, após a prática perene da conciliação, pode-se constatar um conjunto dos avanços na esfera jurídica trabalhista, como por exemplo, o âmbito jurídico apresentar uma incessante evolução quanto as suas decisões em prol dos direitos trabalhistas e de trabalhadores tutelados. Haja vista que antes, apenas os trabalhadores sindicalizados tinham acesso aos órgãos competentes e com a evolução alargou-se este acesso através da promulgação da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) em 1943, dando a oportunidade de qualquer empregado concretizar suas reivindicações de forma verbal ou escrita, pessoalmente (*jus postulandi*) ou por intermédio de advogado.

Tanto os trabalhadores urbanos quanto os rurais tinham a possibilidade de acesso à justiça, todavia existiam medidas diferentes no tratamento jurídico, por exemplo, pode-se citar a distinção do prazo prescricional para a reclamação das verbas trabalhistas, art. 11, I e II, da CLT (1943), que com o advento da Emenda Constitucional nº 28/00 passou a utilizar o mesmo prazo prescricional, como de resto já o fazia o *caput* do art. 7º da Constituição da República de 1988.

Com isso, a Justiça do Trabalho passou a ter competência para julgar os dissídios resultantes das relações entre os trabalhadores avulsos e os seus tomadores de serviços (art. 643 da CLT, alterado pela Lei nº 7.494/86), assim como entre os

trabalhadores portuários e os Órgãos Gestores de Mão De obra (§3º do art. 643 da CLT, incluídos pela Medida Provisória nº 2.164-41/01) lograram êxito ao defender os princípios materiais do trabalho, tais como o princípio da proteção e da continuidade da relação de emprego por meio de decisões audaciosas e parcimoniosas; reconheceu a estabilidade provisória às gestantes, cuja gravidez era desconhecida pelo empregador (Súmula nº 244, I, do TST), ou quando conferiu o ônus da prova acerca da jornada de trabalho quanto ao empregador, caso esse tenha mais de dez empregados, entre diversos avanços entendidos.

Sabe-se que a evolução referente a Justiça do Trabalho no que tange às questões estruturais, ocorreram através do Decreto-Lei nº 1.237/1939. No início, era composta por três órgãos concernentes ao Poder Executivo, onde se depreendia um Conselho Nacional do Trabalho composto por oito Conselhos Regionais do Trabalho, dezenove membros, e trinta e seis Juntas de Conciliação e Julgamento. Tendo outra composição após a Emenda Constitucional nº 45/04, a Justiça do Trabalho com a inserção do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, órgão competente para planejamento estratégico e supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), que promove cursos de formação inicial e de formação continuada aos magistrados do trabalho.

Segundo o site *Jus Navigandi*, no artigo *Justiça do Trabalho: avanços e perspectivas* (2011), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) avaliou como o órgão mais célere e eficiente do Poder Judiciário, e ainda informa que esta Justiça especializada já julgou mais de sessenta e sete milhões de processos desde sua criação, dentre os quais, aproximadamente dois milhões foram julgados nos três graus de jurisdição só no ano de 2010. Destaca-se, ainda, que o progresso do Judiciário Trabalhista está diretamente ligado aos elementos de peticionamento eletrônico.

E atualmente, se verificam transformações significantes na Justiça do Trabalho. Essas mudanças surgiram, após o Novo Código de Processo Civil (CPC) de 2015 e da Reforma Trabalhista de 2017. Ainda com as mudanças, o novo CPC prioriza técnicas ao inserir a audiência de mediação e conciliação nas fases iniciais do processo, por entender que com isso, impede o desgaste de um processo litigioso, condicionada em seu art. 334, do novo CPC.

Assim é a redação do *caput* do artigo 334:

Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

E mesmo antes da publicação do novo CPC, a conciliação já tinha sua devida importância. O art. 764, CLT, então, já previa:

Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.
§ 1º – Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.
§ 2º – Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º – É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Qualquer uma das partes envolvidas na relação de emprego ou de trabalho, tanto o empregado quanto o empregador, podem dar entrada de reparação de seus prejuízos, como também de seus direitos perante a Justiça do Trabalho a qualquer tempo, desde que não ultrapassem o prazo prescricional ou decadencial.

Delgado (2015) expõe que não basta ter direitos, mas que devem ser cumpridos os demais prazos para que as partes possam assim ser resguardadas do cumprimento da justiça e conseqüentemente sanar as demais reclamações impostas na justiça. Tais reclamações trabalhistas podem ser feitas tanto de forma escrita com o auxílio de um advogado ou sindicato, quanto de forma verbal dirigindo-se a uma vara do trabalho, ao setor responsável pela redução a termo das reclamações, para relatar a situação e apresentar todas as documentações pertinentes ao caso, comprovando o que está sendo alegado.

Diante dessas alterações, surgiram algumas preocupações bem relevantes que se fazem ao notar que as referidas modificações do processo trabalhista não estimulam o comparecimento da empresa reclamada à audiência, o que poderá trazer complicadores para a solução do conflito através da conciliação, sabendo que a presença física das duas partes, reclamante e reclamada, se faz fator decisivo para a facilitação e decisão de um acordo.

Mesmo diante das demais mudanças, se faz notar grande importância da Audiência de Conciliação diante da Justiça do Trabalho, com o decorrer do tempo, pela celeridade e economia processual.

2.1 Princípios Básicos que norteiam a aplicabilidade do meio alternativo de resolução de conflito

Para adequar este estudo, os princípios relevantes a esta pesquisa estão divididos em processuais gerais e específicos. Têm-se no primeiro grupo de princípios, aqueles espalhados pelo ordenamento jurídico do Brasil e que tem aproveitamento não apenas no processo do trabalho, mas nos demais tipos de processo, como penal e civil. Já os princípios específicos trabalhistas são aqueles previstos na Constituição Federal (1988) ou então na Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) vocacionados à aplicação específica e não exclusiva em questão processual laborativa, seja pelas particularidades deste quadrante jurídico, seja pela importância axiológica e teleológica de sua consideração.

Para melhor compreensão deste tema, cabe citar os princípios básicos pertinentes ao tema pesquisado: Simplicidade Processual, Economia Processual, Celeridade, Conciliação e *Jus Postulandi*. Contudo, existem princípios específicos trabalhistas que vale comentar, mesmo que brevemente. Seriam eles: Proteção do Trabalhador; Informalidade; Conciliação; Celeridade; Simplicidade; Oralidade; Majoração dos Poderes do Juiz do Trabalho na direção do processo; Subsidiariedade; Função Social do Processo do Trabalho; Princípio da normatização coletiva. Nesse caso, serão destacados os princípios que trarão ênfase a este estudo.

2.1.1 Princípio da Simplicidade Processual

É indiscutível se falar em simplicidade perante os processos, pois o Processo do Trabalho é bem simples e menos burocrático quando se compara ao Processo Civil.

Assim Júlio César Bebbler (1997, p.132), em seu livro Princípios do Processo do Trabalho, aconselha:

Os formalismos e a burocracia são os piores vícios com capacidade absoluta de entrevar o funcionamento do processo. Os tentáculos que eles emanam são capazes de abranger e de se instalar com efeitos nefastos, pelo que exige-se que a administração da justiça seja estruturada de modo a aproximar os serviços das populações de forma simples, a fim de assegurar a celeridade e economia e a eficácia das decisões.

O art. 840 e o art. 899 da CLT consagra expressamente que os recursos serão interpostos por simples petições, ou seja, sem formalidades extremas.

A simplicidade desses processos não traz prejuízo à prestação jurisdicional, pois o que se requer é que se diminua a quantidade de materiais que são anexados aos autos do processo, reunindo apenas os essenciais num todo harmônico.

2.1.2 Princípio da Economia Processual

Este princípio pode ser entendido como forma de obtenção para resguardar possíveis desperdícios na justiça, tanto de tempo, trabalho e demais despesas que venham a travar o andamento do processo.

A publicação no site do Instituto Universitário Brasileiro (IUNIB), publicada no dia 11 de dezembro de 2012 expõe esse princípio como:

O princípio da economia significa a obtenção do máximo resultado na atuação do direito com o mínimo possível de dispêndio. É a conjugação do binômio: custo-benefício. A aplicação típica desse princípio encontra-se em institutos como a reunião de processos por conexão ou continência, reconvenção, ação declaratória incidente, litisconsórcio etc. Importante corolário da economia processual é o princípio do aproveitamento dos atos processuais. Por outro lado, não se pode perder de vista que a perspectiva instrumentalista (instrumento é meio; e todo meio só é tal e se legitima, em função dos fins a que se destina) do processo é por definição teleológica e o método teleológico conduz invariavelmente à visão do processo como instrumento predisposto à realização dos objetivos eleitos.

Através do princípio da economia processual, busca-se simultaneamente com o princípio da celeridade uma resolução mais rápida e menos onerosa para o judiciário, pois cada demanda apresentada gera um custo que, em determinadas situações, são desistidas pelo demandante pela ausência em audiência ocorrendo o seu arquivamento, por exemplo.

A conciliação corrobora com a essência do princípio da economia processual, pois quando as partes constituem um acordo extinguindo a Lide, garante ao jurisdicionado a economia de custos e estrutura, e funcionaria em contrapartida a um processo litigioso e demorado. Conciliar faz a diferença, tanto para os envolvidos como para a justiça, independente da esfera jurídica atingida pela homologação do acordo celebrado por iniciativa dos litigantes, visto cumprida satisfatoriamente a pretensão inicialmente pleiteada.

2.1.3 Princípio da Celeridade Processual

O princípio da celeridade encontra-se disposto na Constituição Federal (1988), no artigo 5º LXXVIII, que traz a seguinte redação: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

A Celeridade deve ser entendida como uma tentativa de solucionar de maneira rápida, eficaz e eficiente, em que as partes deliberam seus conflitos frente ao juízo competente quando tratado da conciliação, a pretensão litigiosa.

A Emenda constitucional n. 45/2004, que acrescentou ao art. 5º o inciso LXXVIII, deu ao princípio da celeridade o status de norma supralegal. O conteúdo do princípio da celeridade processual está ligado à ideia de economicidade, sendo que possui ênfase na nuance temporal, ou seja, o processo deve buscar a construção do provimento final no menor intervalo de tempo possível. (BONFIM, 2008)

Esse mesmo princípio ainda encontra abrigo expresso no artigo 765 da CLT, segundo o qual, os Juízos e os Tribunais do Trabalho terão livre-arbítrio vasto no comando do processo e vigiarão pelo andamento acelerado das causas, como pode ser visto a seguir: “Art. 765 – Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”.

Quando se adota a ideia de celeridade e conciliação, remete-se a convicção que um assegura ao outro um percorrer processual rápido, consensual e digno a ambas as partes, posto que a ideia de celeridade ressalta a aplicabilidade da conciliação como meio rápido de resolver a lide. Ainda assim, a conciliação colabora com as partes dando uma garantia de direito alcançado em um curto espaço de tempo sem, contudo, prejudicar a liberdade de celebrar um acordo.

2.1.4 Princípio da Conciliação

O princípio do incentivo pela conciliação é explícito no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo expresso no seu art. 764 e parágrafos:

Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º – Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º – Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º – É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Cabe salientar que a Conciliação é revelada como essencial, pelo fato de ser um meio alternativo de resolução de conflitos podendo ser um juiz ou um terceiro devidamente investido ao cargo de conciliador. Indubitavelmente, a conciliação é a melhor forma de resolução de conflito trabalhista, pois nesse caso as partes têm a real noção do tamanho do conflito, embora nem sempre as partes saiam satisfeitas com a decisão, mas, certamente é a melhor maneira que o conciliador encontra em beneficiar ambas as partes.

Além disso, a conciliação apresenta-se em outros textos legais como no Código de Processo Civil (2015) como requisito da petição inicial, expresso no artigo 319; e por último, mas não menos importante está previsto na Constituição Federal (1988) em seu artigo 98, I, em relação à criação dos órgãos competentes para conciliar além de outros dispositivos do mesmo texto legal.

A conciliação cada vez mais vem se tornando um meio viável de resolver lides. Sejam elas extrajudiciais ou judiciais, ambas são garantidas e passíveis de se conciliar a qualquer tempo. No âmbito trabalhista, podem ser exercidas pelas partes até mesmo na fase executória, permitindo assim, maior liberdade de transigirem.

2.1.5 Princípio do *Jus Postulandi*

Por meio do *Jus Postulandi*, assiste ao empregado e empregador o direito de ingressar pessoalmente na justiça trabalhista em ações de primeira instância que não possuem complexidade da causa e seguindo súmula 425 do TST, está limitadora da aplicação do instituto em tela.

Mesmo com as mudanças da Lei 13.467/17, embora o *Jus Postulandi* não tenha sido revogado, ele não poderá ser utilizado para fins de homologação de acordo extrajudicial, bem como o art. 855-A da CLT determina que as partes, assinando petição em conjunto, cada um dos interessados deve estar representado por advogado. O *Jus Postulandi* surgiu com o intuito de beneficiar a parte que não possui condições financeiras para arcar com honorários advocatícios, e esses terem os seus direitos garantidos.

O *Jus ou Jus Postulandi* está expressamente demonstrado da CLT (1943), em seu artigo 791, *in verbis*: “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”.

A aplicação do princípio do *Jus Postulandi* no meio trabalhista não traz maiores dificuldades de interpretação. Pelo referido instituto tem-se a possibilidade de atuação processual direta pelas partes, sem a necessidade de representação técnica por advogado. Todavia, sua aplicabilidade não é absoluta.

Segundo entendimento pacificado do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, inclusive cristalizado pela Súmula nº 425:

O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

O artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) faz referência à postulação dos processos na justiça sem a representação do advogado. Vale salientar que essa postulação sem representação não é absoluta, dentre as exceções da súmula supracitada, ressalta-se relativa aos processos nos Juizados Especiais, julgada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (ADIs 1.539 e 3.168), não obstante a assertiva constitucional de que o advogado é indispensável à administração da justiça, art. 133.

2.2 Meios Alternativos na Resolução de Conflitos

O emprego dos meios alternativos na resolução de conflitos traz enormes benefícios, tanto para as partes envolvidas quanto para o Estado pelo custo-benefício,

já que esses meios podem ser usados em diversas áreas, como no Direito Empresarial, Direito Civil e até mesmo no Direito do Trabalho. Esses meios alternativos nos confortam, também pela agilidade.

Diante de diversos impedimentos que assolam o ordenamento jurídico quanto à celeridade do processo diante do acesso à justiça, legisladores, pesquisadores, dentre outros, adotaram como forma de incentivo os meios alternativos de resolução de conflitos, gerando menos gastos e mais agilidade.

Os meios alternativos se diferenciam tanto pelos indivíduos envolvidos como pelo sistema a ser operado. Esses meios alternativos são divididos em três grupos: autotutela, a autocomposição e heterocomposição.

A autotutela acontece quando a própria parte busca impor unilateralmente seu interesse, impondo a parte contestante o que cerca, ou seja, nesse caso existe a coerção de um terceiro para defender seus interesses.

A autocomposição ocorre quando as partes resolvem seus conflitos sem interferência de uma terceira pessoa. Nesse caso, as partes resolvem pacificamente e serão observadas a renúncia, a aceitação e a transação para que se cheguem a uma melhor solução satisfatória para ambas as partes.

Por último, a heterocomposição ocorre com a intervenção de um agente capacitado, exterior a relação conflituosa original, todavia as partes ou só uma delas pode expor seu conflito ao terceiro, para que esse venha firmar ou até mesmo instigar uma melhor solução, não podendo haver coerção pelos sujeitos envolvidos, entretanto pode vir a acontecer o exercício coercitivo pelo agente exterior ao conflito original.

A heterocomposição se subdivide em três modalidades como cita Maurício Godinho Delgado (2015): a jurisdição, a arbitragem, a conciliação e, também, de certo modo, a mediação.

A utilização dos meios alternativos dependerá dos operadores do Direito, que terão a competência e a capacidade técnica verificada. Esses profissionais são voltados à solução não-contenciosa dos conflitos, como na arbitragem, conciliação e mediação.

2.2.1 Arbitragem

A arbitragem é um meio de solução de conflito, mediante um terceiro, chamado de árbitro, pessoa estranha à situação das partes. Conforme o site Conjur, arquivo *Novo CPC traz mudanças na arbitragem, conciliação e mediação*, escrito por José Rogério Cruz e Tucci no dia 08 de dezembro de 2015, “a arbitragem consiste numa técnica de heterocomposição de controvérsias mediante a intervenção de um ou mais árbitros, escolhidos pelas partes, a partir de uma convenção de natureza privada”. No Direito brasileiro, a arbitragem somente será válida quando dirigir-se ao accertamento de direitos patrimoniais disponíveis (Lei n. 9.307/96, art. 1º).

A Lei nº 9.307/96 dispõe ainda em seu artigo 1º que “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

Embora, possa ter ocorrido diversos avanços na área da arbitragem, ainda hoje não se percebe maiores investimentos na formação e treinamento desses profissionais para a solução não-contenciosa de conflitos.

Caso se inicie o processo de arbitragem, sem que todos os sujeitos estejam presentes competirá ao árbitro o desfecho do procedimento sem julgamento de mérito, podendo ser nula a sentença se o árbitro der sequência sem os sujeitos presentes.

Vale ressaltar que o árbitro tem poder decisório, embora tenha que ser imparcial, suas decisões sempre terão base na lei.

Mauro Schiavi, em seu livro *Manual de Direito do Trabalho* (2018) ressaltava que “diante do princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), a arbitragem no Direito brasileiro é um meio facultativo de solução de conflitos, vale dizer: não se pode obrigar alguém, contra sua vontade, a aceitar o procedimento arbitral.”.

Cabe às partes estipularem o prazo para ser pronunciada a sentença, caso não estipulem, ficará conforme o artigo 23 da lei nº 9.307/96 que é de seis meses.

A Lei nº 9.307/96 em seu artigo 23 diz que “a sentença arbitral será proferida no prazo estipulado pelas partes. Nada tendo sido convencionado, o prazo para a apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro”.

As vantagens aqui em análise são a celeridade e a confidencialidade, já que a arbitragem é indicada somente para quem tem conhecimentos amplamente técnicos para sua decisão de acordo com cada caso.

2.2.2 Conciliação

A Conciliação é um dos meios alternativos de resolução de conflitos em que os disputantes confiam a um terceiro (neutro) alheio ao processo, chamado de conciliador, que tem a função de aproximar e orientar as partes na construção de um acordo. De acordo com as características interpretadas e apresentadas no site do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná pode se entender quem é a pessoa que pode atuar como conciliador.

Apresenta o site Tribunal de Justiça do Estado do Paraná:

Conciliador é uma pessoa da sociedade que atua, de forma voluntária e após treinamento específico, como facilitador do acordo entre os envolvidos, criando um contexto propício ao entendimento mútuo, à aproximação de interesses e à harmonização das relações.

O Conselho Nacional de Justiça (2010) interpreta a conciliação como:

Um método utilizado em conflitos mais simples, ou restritos, no qual o terceiro facilitador pode adotar uma posição mais ativa, porém neutra com relação ao conflito e imparcial. É um processo consensual breve, que busca uma efetiva harmonização social e a restauração, dentro dos limites possíveis, da relação social das partes.

Percebe-se que o conciliador pode ser um juiz ou um terceiro, devidamente investido ao cargo de conciliador, cuja função é promover um diálogo entre as partes envolvidas agindo como intermediador para que as partes possam chegar a um consenso e assim entrarem em um acordo favorável para ambas as partes. Ainda é imprescindível saber que o Juiz não tem o comprometimento de homologar uma conciliação, pois ele deve analisar se esse acordo não trará algum prejuízo a uma das partes, bem como discorre Mauro Shiavi (2018, p.44) que “o Juiz não está obrigado a homologar conciliação, pois esta não é um direito das partes, e sim um ato jurisdicional que decorre do livre convencimento motivado do magistrado [...]”.

O papel do conciliador é de tamanha importância pelo fato de o próprio também pode sugerir ou aconselhar, caso ache necessário, podendo assim interferir, desde que as partes saiam ambas satisfeitas.

2.2.3 Mediação

A mediação também é uma forma de solução de conflito. Nesse caso, o mediador se coloca entre as partes e proporciona a aproximação para que as próprias partes cheguem a um consenso do conflito.

Conforme Pedro Romano Martinez (2010, p.1.355), “a mediação constitui uma forma de solucionar conflitos coletivos que se pode dizer está a meio caminho entre a conciliação e a arbitragem [...]”.

A mediação prioriza os laços fundamentais de um relacionamento, onde a vontade das partes é inteiramente respeitada, claro que desde que esteja dentro do litígio. Assim, caso haja alguma controvérsia, o mediador faz um bom diálogo e encontra uma solução amigável. Conforme o Novo Código de Processo Civil, o mediador é tratado como auxiliar da justiça.

2.3 Semelhanças e diferenças entre Conciliação e Mediação

Ainda que sua analogia expresse semelhanças, a conciliação e a mediação se diferem em alguns aspectos relevantes, como o método consensual do conflito, pois permitem que as partes dialoguem e que possam chegar a melhor solução plausível. Tanto na conciliação como na mediação existe um terceiro indivíduo imparcial que tem a função de auxiliador das partes. Porém, não cabe ao terceiro imparcial resolver o conflito e sim incentivar a melhor solução, embora o conciliador tenha um papel mais ativo, pelo fato de além de conduzir o diálogo e poder apresentar diversas propostas para que se chegue a melhor solução.

Já o mediador tem a participação mais reservada, abstendo-se de propostas ou sugestões, mas por ter conhecimento técnico pode acompanhar o diálogo e assim esclarecer possíveis dúvidas no aspecto litigioso e favorecer a comunicação entre eles, através de perguntas abertas e sugestivas para que as partes possam conversar e assim entrarem em um consenso.

As semelhanças da mediação e da conciliação podem ser observadas, inclusive nos princípios que regem os dois métodos. Conforme a Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015:

1

Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

§ 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição.

§ 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.

Até mesmo seu art. 165, §§ 2º e 3º Código de Processo Civil (2015) diferencia ambas de forma clara:

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Tanto a conciliação quanto a mediação devem ser estimuladas em qualquer momento processual, não só apenas na audiência de conciliação ou de mediação, mas a qualquer tempo, até mesmo na audiência de instrução e julgamento conforme dispõe o artigo 359, do Código de Processo Civil (2015) “instalada a audiência, o juiz tentará conciliar as partes, independentemente do emprego anterior de outros métodos de solução consensual de conflitos, como a mediação e a arbitragem.”.

2.4 Conciliação Trabalhista: garantia ou flexibilização dos Direitos Humanos

A conciliação, por si só, já garante às partes uma forma célere de resolver o impasse em questão e na justiça trabalhista seu foco não muda, pois é através desse instituto que as partes litigantes podem atingir, de forma célere, a resolução da lide.

A justiça trabalhista por sua vez, assiste ao empregado e empregador, direitos, garantias, princípios fundamentais elencados na Carta Magna de 1988 de forma mais dinâmica e informal, mas sempre observando a não prejudicialidade, ou seja, dentro do âmbito trabalhista existe a função social enraizada em sua essência, buscando a equidade e garantia da verdade real sobre a verdade formal, além de demonstrar que as partes podem formalizar, de comum acordo, a resolução do conflito, a qualquer momento.

A conciliação surgiu como um meio de quebrar o paradigma processual do “perde-ganha” e adotar o “ganha-ganha”, ou seja, não é porque existe um litígio judicial que necessariamente alguém tem que perder para o outro ganhar. A partir do momento que a conciliação é incentivada e colocada em prática, seja em qualquer âmbito jurídico, todas as pessoas envolvidas só tendem a ganhar.

O meio de resolução de conflito defendido pela emenda nº 2/2016 da resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça já estava sendo aplicado desde o tempo da criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), ou seja, as últimas inovações legais apresentam a conciliação como meio positivo e garantidor dos direitos das partes e por que não dizer um bônus dos direitos humanos, visto a presença simbólica da dignidade da pessoa humana no momento em que esta tem seu direito ao devido processo legal e a celeridade processual, esta última já narrada no início deste artigo.

Por fim, a conciliação funciona mais como uma garantia por ser obrigatória no processo trabalhista, visto a exigência expressa na Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) de dois momentos para se propor pelo juiz em audiência: a primeira logo após a abertura e a segunda antes da sentença; sendo que nada impede as partes de transigirem um acordo em qualquer momento do processo, até mesmo na fase executória. Salienta-se ainda que o juiz não é obrigado a realizar a homologação do acordo, isto quando configurar um acordo vantajoso apenas para o reclamado e prejudicial para o reclamante, muitas vezes este é o empregado.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesta pesquisa são estudos e procedimentos necessários para alcançar um objetivo, ou seja, o caminho percorrido para desenvolver o trabalho e para atender a necessidade da resposta ao questionamento do assunto abordado foi a pesquisa bibliográfica, onde se busca observar, tirar imprecisões e resolver problemas vivenciados no dia a dia, comparando documentos já publicados por diversos autores já consagrados.

3.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa tem como abordagem qualitativa, pois visa a obtenção de dados qualitativos e tem como objetivo exploratório. Para isso, foi usada como procedimento uma pesquisa bibliográfica.

Conforme Fonseca (2002, p. 32),

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta.

Assim, esse artigo científico se baseia essencialmente na pesquisa bibliográfica, pois nesse trabalho o que se pretende é enfatizar a importância dos meios alternativos de solução de conflito, destacando a conciliação, tema esse já conhecido e abordado por diversos doutrinadores.

3.2 Sujeitos da Pesquisa

- Doutrinas: foram analisadas através de 13 livros doutrinários, onde se comparou e destacou esse mesmo tema;
- Sites e blogs jurídicos: 14 sites e blogs que tiveram a mesma percepção e intuito de repassar o conteúdo aqui descrito;
- Códigos e leis: foi formalizado dentre a CLT, Novo CPC, CF, que resguardavam esse tema como um fator importante para a população.

3.3 Técnica de Coleta e Análise de Dados

A técnica de coleta e análise de dados foi feita da seguinte forma:

- Leitura de doutrinas, leis e códigos, para o levantamento do tema. A partir daí, deu-se o início de toda a pesquisa, e também foi formulado, delimitado e fixado um tema a partir desse estudo.
- Sites através dos quais foi verificada a veracidade do assunto e assim se chegou a conclusão da autenticidade e realidade dos fatos, levando a conclusão da importância do tema.

- Com a leitura sobre o assunto em questão, foram desenvolvidos resumos pelos quais nos baseamos para a montagem e organização no Word, para a composição e finalização desse trabalho científico.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Sabe-se que pesquisa gira em torno da Justiça do Trabalho e está enfatiza a conciliação como uma forma primordial de solução de conflitos trabalhistas, cabendo ao juiz, em qualquer tempo do processo, propor conciliação. Essa finalidade não só traz capacidade para solucionar, como também prevenir possíveis eventos que possam trazer prejuízo no decorrer do processo. Com foco neste viés, seguem a análise dos resultados encontrados expostos na tabela de nº 1.

AUTOR	ASSUNTO	RESULTADO
Veridiana Tavares Martins (2017, p. 23), <i>Jusbrasil</i>	Justiça do Trabalho	Enquanto no atual CPC – fonte de inspiração para muitas das alterações no processo trabalhista – privilegia a realização de audiências preliminares para tentativa de conciliação, ou seja, estimula que as partes se encontrem para solução do litígio, a reforma trabalhista desestimula o encontro dos litigantes.
Maurício Godinho Delgado (2015, p. 257)	Prescrição	A perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ao devedor durante certo lapso de tempo. E a caducidade como a perda da possibilidade de obter uma vantagem jurídica e garanti-la judicialmente, em face do não exercício oportuno da correspondente faculdade de obtenção.
Princípio da Simplicidade Processual		
art. 840 da CLT	Recursos interpostos por simples petições	Art. 840 – A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

		Art. 899 – Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.
Instituto Universitário Brasileiro (IUNIB)	Princípio da Economia Processual	O princípio da economia significa a obtenção do máximo resultado na atuação do direito com o mínimo possível de dispêndio. É a conjugação do binômio: custo-benefício. A aplicação típica desse princípio encontra-se em institutos como a reunião de processos por conexão ou continência, reconvenção, ação declaratória incidente, litisconsórcio etc. Importante corolário da economia processual é o princípio do aproveitamento dos atos processuais. Por outro lado, não se pode perder de vista que a perspectiva instrumentalista (instrumento é meio; e todo meio só é tal e se legitima, em função dos fins a que se destina) do processo é por definição teleológica e o método teleológico conduz invariavelmente à visão do processo como instrumento predisposto à realização dos objetivos eleitos.
(BONFIM, 2008).	Princípio da Celeridade Processual	O princípio da celeridade busca uma atividade processual que, sem comprometer os demais postulados do processo, atenda à expectativa das partes num lapso temporal adequado e útil para elas. A celeridade processual está associada à ideia de garantir ao jurisdicionado o acesso a um processo sem dilações indevidas.
Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo expresso no seu art. 764 e parágrafos	Princípio da Conciliação	Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º – Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de

		<p>uma solução conciliatória dos conflitos.</p> <p>§ 2º – Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.</p> <p>§ 3º – É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.</p>
Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, inclusive cristalizado pela Súmula nº 425	Princípio do <i>Jus Postulandi</i>	O <i>jus postulandi</i> das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.
Meios Alternativos na Resolução de Conflitos		
Lei nº 9.307/96 Art. 1º	Arbitragem	as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis
Conselho Nacional de Justiça (2010)	Conciliação	Um método utilizado em conflitos mais simples, ou restritos, no qual o terceiro facilitador pode adotar uma posição mais ativa, porém neutra com relação ao conflito e imparcial. É um processo consensual breve, que busca uma efetiva harmonização social e a restauração, dentro dos limites possíveis, da relação social das partes.
Pedro Romano Martinez (2010, p.1.355)	Mediação	“a mediação constitui uma forma de solucionar conflitos coletivos que se pode dizer está a meio caminho entre a conciliação e a arbitragem [...]”.

Tabela 1. Análise dos Resultados
Fonte: Elaboração Própria (2019)

Desta forma, com base nos resultados apresentados, chegou-se a seguinte conclusão.

5 CONCLUSÃO

A conciliação, tema deste artigo, recentemente se expõe com destaque no meio jurídico, de modo geral em comparação aos demais meios alternativos

(mediação e arbitragem). Isto porque este meio alternativo atende satisfatoriamente a determinados requisitos para as partes, de forma indireta como o baixo custo na sua aplicação, informalidade no ato da sessão conciliatória e um resultado mais célere, pois está diretamente relacionado às necessidades de cada um.

O instituto da conciliação exerce um papel de extrema relevância ao prevenir conflitos jurídicos que, por sua natureza, produzem um ambiente de hostilidade entre as partes da relação jurídica e desta forma, procura sempre evitar longas discussões processuais que pelo tempo, percorrem o judiciário trabalhista e ocupam sua estrutura material.

A tentativa de conciliação é caracterizada pela simplicidade e informalidade, e trata-se de uma tentativa realizada diretamente entre as partes, como objetivo de sempre ser proposto um acordo mais acessível e beneficiável a ambos os envolvidos, em que caberá ao conciliador sempre transmitir clareza, objetividade e segurança, para que dessa maneira seja resguardando os direitos do outro e chegar a resultados mais práticos e eficazes sem ocasionar danos às partes envolvidas no processo.

O conciliador terá sempre um papel fundamental, pois esse deve ser uma pessoa receptível, idônea e confiável que, com poucas palavras, saiba transmitir a mensagem desejada. No caso a ser avaliado, o conciliador deverá ter uma visão geral do problema, analisar e mostrar um acordo mais favorável aos envolvidos.

Sabe-se que esse assunto está longe de se esgotar, pois ainda se tem muito a ser discutido, no sentido de aprimorá-lo, aperfeiçoá-lo. O incentivo à implantação e facilitação de meios alternativos na solução de conflitos é condição essencial para promover a paz social semeando no cidadão a tradição de gerenciamento de seus próprios conflitos, de forma que ao Estado caiba apenas às exceções.

É perceptível com a finalização desse trabalho a constatação da real importância dos métodos alternativos nas resoluções de conflitos na Justiça do Trabalho do Ceará, por entender que esses nos trazem celeridade processual para ambas as partes, economia processual para o judiciário, e assim as partes saem satisfeitas com os acordos firmados nas conciliações.

Dessa forma, os resultados desta pesquisa ressaltam a importância dos meios alternativos para a solução de conflitos e a identificação da conciliação como a mais indicada, pelo fato que a própria lei prevê e destaca sua relevância em todas as etapas do processo, pois com a conciliação, as partes chegam a um consenso e aderem ao melhor acordo com o Juiz como conciliador que homologa o acordo e traz satisfação às partes.

Conclui-se, portanto, que independente do meio extrajudicial ou judicial utilizado para atingir o resultado positivo de uma lide de forma célere, eficaz e justa, sempre será válida. Contudo, no meio trabalhista, por implicar vários fatores, a forma mais adequada, menos onerosa e garantidora de preceitos constitucionais das partes, como o princípio da celeridade e economia processual seria a conciliação. Inclusive, esta se apresenta como um princípio norteador da justiça trabalhista, sendo, além disso, indispensável no andamento judicial e que sua ausência implica em nulidade, comprovando assim, sua importância e aplicabilidade.

REFERÊNCIAS

ÂMBITO JURÍDICO. Artigo. Ricardo Rocha Viola. **Os princípios específicos do processo do trabalho.** Disponibilizado em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10768>. Acesso em 13/02/2019

BARBOSA, Camilo. Artigo. **O conciliador e o mediador à luz da resolução 125/10 do Conselho Nacional de Justiça**. Disponível em: <<http://www.professorcamilobarbosa.com.br/2014/08/o-conciliador-e-o-mediador-luz-da.html>>. Acesso em: 06/04/2019

BEBBER, Júlio Cesar. **Princípios do processo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 1997.

BONFIM, Edilson Mougnot. **Processo Civil**. 13. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

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

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

BRASIL. **Código de Processo Civil** (2015). Código de Processo Civil Brasileiro. Brasília, DF: Senado, 2015.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho> . Acesso em: 16/02/2019

BRASIL. Páginas de Direito: Excelência em conteúdo jurídico. **Novo CPC**. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/index.php/novo-cpc/7283-ncpc-028>>. Acesso em: 22/03/2019

BRASIL. Consultor Jurídico. **Novo CPC traz mudanças na arbitragem, conciliação e mediação**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-dez-08/paradoxo-corte-cpc-traz-mudancas-arbitragem-conciliacao-mediacao>>. Acesso em: 30/03/2019

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. **O que é Conciliação?** Disponível em: <<https://www.tjpr.jus.br/conciliacao>> Acesso em: 18/03/2019

BRASIL. **Lei n. 9.307 de 23 de setembro de 1996**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 07 de abril de 2019.
BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Mediação e Conciliação, qual a diferença?** Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao-portal-da-conciliacao>> Acesso em: 18/03/2019

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Quero ser um conciliador/mediador**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao-portal-da-conciliacao/quero-ser-um-conciliador-mediador>>. Acesso em: 12/04/2019

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **A Justiça do Trabalho e a importância da conciliação no processo judicial**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018->

jul-27/reflexoes-trabalhistas-justica-trabalho-conciliacao-processo-judicial>. Acesso em: 16/04/2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Atos Normativos**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=156> >. Acesso em 20 de abril de 2019.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CRUZ E TUCCI, José Rogério. **Novo CPC traz mudanças na arbitragem, conciliação e mediação**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-dez-08/paradoxo-corte-cpc-traz-mudancas-arbitragem-conciliacao-mediacao>> Acesso em: 21/03/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTR, 2015.

EGOV, Patrícia Maurer. Artigo. **Princípio da Celeridade e o Processo Eletrônico**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/princ%C3%ADpio-da-celeridade-e-o-processo-eletr%C3%B4nico>>. Acesso em 16/03/2019

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UECE, 2002.

GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

IUNIB Instituto Universitário Brasileiro. Artigo. Amanda Cabral Fidalgo. **Um paralelo atual da mediação em direito de família no Brasil e na Argentina**: a mediação como forma de redução da violência no ensino superior brasileiro. Disponível em: http://www.iunib.com/revista_juridica/2012/12/11/347/. Acesso em 15/04/2019

JUS NAVIGANDI. **Justiça do Trabalho**: avanços e perspectivas. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20365/justica-do-trabalho-avancos-e-perspectivas/1>. Acesso em: 25/03/2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEAL, Rosemiro Pereira. **Teoria Geral do Processo: primeiros estudos**. 6. ed. São Paulo: Thomson-IOB, 2005.

LEAL, Rosemiro Pereira. **Teoria Processual da Decisão Judicial**. São Paulo: Landy, 2002.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2010. p. 1.355.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Veridiana T. **Reforma trabalhista: conciliação e a presença de preposto** - Reflexões quanto a importância do preposto para a solução do conflito através da conciliação. 2017. Disponível em: <https://veridianatmartins.jusbrasil.com.br/artigos/485491397/reforma-trabalhista-conciliacao-e-a-presenca-de-preposto>. Acesso em: 25/03/2019

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/81861642/468/Autocomposicao-eheterocomposicao>>. Acesso em: 05/10/2018

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10. ed. De acordo com Novo CPC. São Paulo: LTR, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017 e a IN n. 41/2018 do TST**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2018.

IDOSOS ATIVOS E TRABALHO: A busca por desmistificar a contratação nas empresas privadas.

(OLDER ACTIVITIES AND WORK: The quest to demystify contracting in private companies).

Maria Vileide Ventura da Silva¹¹

Rivânia dos Santos Silva Frota¹²

Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça¹³

Rosângela Couras Del Vecchio¹⁴

RESUMO

O presente artigo discorre sobre a inclusão e reinserção do perfil profissional idoso no mercado de trabalho privado. Tendo em vista a simplificação e adaptação das estratégias culturais e políticas de recrutamento e seleção para um olhar inclusivo e humanitário aos novos perfis de empregados da terceira idade. O objetivo geral é apresentar uma perspectiva humanitária do perfil de idosos com atividade no mercado formal de trabalho. Assim como debater hipótese de simplificação na contratação de profissionais com idade igual ou acima dos 65 anos por meio da sensibilização e convite a mudança de mentalidade dos empresários e gestores de Recursos Humanos. A metodologia da pesquisa trata-se de revisão bibliográfica, sendo a abordagem quantitativa. No resultado foi visto que há necessidade da quebra de paradigmas com relação à resistência de inclusão do idoso nas esferas de trabalho privado, assim como, houve a identificação de estereótipos errôneos ligados ao perfil profissional do idoso se comparado ao perfil do jovem trabalhador. Conclui-se que as organizações têm a responsabilidade social de contribuir com projetos e ações externas de inclusão, acessibilidade e promoção de oportunidades que garantam a sustentabilidade da empregabilidade idosa. Do mesmo modo que, é necessário promover ações internas que possibilitem transformar a mentalidade dos gestores e colaboradores, como meio de despertar um novo olhar e dar visibilidade para o engajamento do profissional idoso. Consequentemente, todo esse processo de conscientização, treinamento e construção de novos comportamentos e hábitos, levem a extinção das utopias atribuídas à capacidade de trabalho do profissional com faixa etária avançada que permeiam a contemporaneidade e mantém a cultura de “velhice inútil” nos ambientes empresariais.

Palavras-chave: Inclusão. Perfil do Profissional Idoso. Estratégia Cultural. Gestão de Pessoas. Responsabilidade Social.

ABSTRACT

This article discusses the importance of quality of life at work with a focus on combating stress in work routines, considering that stress causes serious consequences for

¹¹ Pós-Graduando do curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário da UniAteneu (viviventura.vv@gmail.com)

¹² Pós-Graduando do curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário da UniAteneu (rivania.silva@gmail.com)

¹³ Professor Orientador de Conteúdo, Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidad San Carlos (afonsopauloalbuquerque@hotmail.com)

¹⁴ Professora Orientadora da Pós-graduação da UniAteneu, Doutora em Administração pela UNIDA e Doutora em Ciências da Educação pela Universidad Americana (rosangela.delvecchio@uniateneu.edu.br)

employees. The overall objective is to present the impacts that stress causes on employee quality of life within organizations, as well as specific objectives to identify agents that generate stress in employees, show the main consequences of stress on employees' lives, and present solutions against employee stress. The methodology of the research deals with bibliographical, being of exploratory-descriptive character and quantitative approach. In the result, 90% of the employees and 87.5% of the managers responded that the impacts of stress on their work are negative. It was verified after the research that the institution already adopted some activities to combat the stress of the employees, such as: soccer, gymnastics and beauty consulting, which results in a quality of life at work. With this, we conclude that the need for innovations in people management in order to contribute to the growth of the organization.

Keywords: Quality of life. Stress. People management. Profitability.

1 INTRODUÇÃO

Após o envio da PEC da reforma da previdência para o Congresso Nacional, em que extingue a aposentadoria por tempo de contribuição e adota como regra geral a aposentadoria por idade, de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres com mais 20 anos de tempo de contribuição para ambos. Estima-se que o mercado de trabalho permaneça com mão de obra idosa por mais tempo do que antes. Visto que está, é a única maneira de obter 100% do benefício conforme nova regra de cálculo da aposentadoria.

Acerca disso surge então um novo desafio para os empresários e gestores de pessoal, que são as adaptações estruturais e estratégicas para inserção de empregado mais sensível fisicamente, porém em contrapartida com ampla experiência laborativa; Mascarenhas e Vasconcelos (2007) reforça a imagem do dinamismo de mercado ao mencionar que “nas organizações contemporâneas, o crescente dinamismo de muitos mercados e a maior complexidade dos desafios cotidianos demanda a formação de grupos de trabalho capazes de aprender”.

Para os candidatos na faixa etária da terceira idade, o desafio é exatamente esse, o de permanecer atualizado ao ritmo dos avanços tecnológicos, culturais, sociais e com isso, ser reinserido ao cenário econômico com missão de agregar valor monetário aos grandes polos industriais da economia.

Diante de nova realidade de envelhecer, os trabalhadores que antes gozavam de plenas condições de saúde para exercer seu labor, passam a somatizar transformações mentais e físicas que repercutem diretamente no resultado esperado pelas empresas. Os polos industriais de caráter cada vez mais competitivo e agressivo por sua vez, demandam mais atividades a serem cumpridas em curto espaço de tempo. Visando exatamente o diferencial competitivo e a conquista ampliada de mercado. Dito isso, como elaborar estratégias benéficas para ambos os envolvidos? Como alinhar os propósitos individuais e empresariais de forma que culminem no alcance dos objetivos, das metas e de uma boa qualidade de vida dentro e fora do trabalho?

A qualidade de vida no trabalho pode ser definida como forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, onde se destacam dois aspectos distintos: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. (RODRIGUES, 1994, p.90 apud HUSE; CUMMING, 1985).

Chiavenato (2008) diz que ao envolver pessoas na missão da empresa, ou seja, ao se interessar de fato por elas, buscar entender as diretrizes pessoais e alinhá-las as diretrizes organizacionais. Faz com que esse profissional se sinta parte integrante das decisões do plano de negócio das organizações. Criar um ambiente acessível a fim de antecipar e solucionar possíveis problemas, tendo a inclusão dos profissionais diretamente impactados com a problemática é uma maneira eficaz de lidar com os novos ambientes, desafios e adaptação sofridos ao longo dos séculos.

A escolha do tema consiste em dar visibilidade, abrir meios de discussão, concordância, alteração, inclusão, dignidade e condições justas de análise do perfil dos trabalhadores da terceira idade. Por ser um assunto que permeia os questionamentos daqueles que visam manterem-se ativos por mais tempo no âmbito de empresas privadas.

Acerca desses fatores, o presente artigo pretende responder a seguinte problemática: Como desmistificar a contratação do idoso em empresas privadas?

Tendo como objetivo geral apresentar uma perspectiva humanitária do perfil de idosos com atividade no mercado formal de trabalho. Assim como debater hipótese de simplificação na contratação de profissionais com idade igual ou acima dos 65 anos por meio da sensibilização e convite a mudança de mentalidade dos empresários e gestores de Recursos Humanos.

O presente artigo está dividido em cinco sessões. Na primeira trata-se da introdução, justificativa, a problemática da pesquisa e os objetivos. Na segunda sessão trata-se do referencial teórico, onde inicialmente é apresentada uma breve abordagem sobre os desafios de adaptação, atualização e transformação de mentalidade de empresários e gestores de recursos humanos, conforme cenário do mercado de trabalho da atualidade, a fim de manter a produtividade, qualidade e competitividade de negócio. Dando continuidade, apresenta a quarta metodologia utilizada na pesquisa e em na quinta vem a análise de dados e por fim na sexta a discussões dos resultados. Finalizando, traz uma conclusão mostrando se os objetivos foram atingidos, se a metodologia foi adequada e responde a problemática direcionadora do estudo proposto.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Atualmente os gestores de pessoal ou recrutadores, buscam obter maior assertividade no processo seletivo de pessoas. Com a globalização da informação, as rápidas transformações de economia, mercado e a flexibilidade da tecnologia possibilita evidenciar, cada vez mais, a busca por profissionais com perfis concomitantes entre habilidades e competências.

Rabaglio (2001, p. 3), define competência como: {...} um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes específicas que permitem ao indivíduo desempenhar com eficácia determinadas tarefas, em qualquer situação, de forma peculiar. Ou seja, a capacidade de aprender o que fazer, já não é o suficiente para ser um diferencial competitivo no âmbito de seleção de pessoas. Para o alcance positivo no processo seletivo, é preciso obter competências diversificadas e fora da sua área de atuação para adquirir a capacidade de saber como executar determinada ação, traduzindo assim, habilidades e conhecimentos em comportamentos dentro do ambiente de trabalho.

Chiavenato (1999) dá relevância ao processo seletivo quando diz que: “lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas”.

Lobos (1979, p.156) define seleção como sendo:

O processo de administração de recursos humanos por meio do qual a empresa procura satisfazer suas necessidades de recursos humanos, escolhendo aqueles que melhor ocupariam determinado cargo na organização, com base em uma avaliação de suas características pessoais (conhecimentos, habilidades, etc.) e de suas motivações.

Diante da perspectiva de alteração das leis do sistema previdenciário brasileiro, os empresários e gestores de pessoal, terão pela frente um longo caminho de negociação, adequação e quebra de muitos paradigmas e preconceitos.

Surge a necessidade de transformar mentalidades e comportamentos afim de romper barreiras de acesso ao mercado de trabalho por parte da contratação de profissionais com faixa etária avançada.

Projetar ambientes corporativos acessíveis, tanto para os jovens quanto para os mais idosos, torna o clima organizacional equilibrado, assertivo e capaz de convergir conhecimento em produtividade.

Novos modelos de gestão surgem diante das transformações de mercado, lideradas essencialmente pela globalização. A flexibilidade das empresas na adaptação de processos e perfis de trabalho permite extrair o que cada idade tem de melhor a oferecer. Todavia, cabe a empresa permanecer atualizada diante das transições de cenários e aderir apenas as atualizações que lhe permitem obter, amplitude de oportunidades e minimização de riscos e ameaças ao empreendimento. Desta maneira se mantém o diferencial competitivo e a expressividade nos resultados (Picarelli ,2002, p.215).

Ainda que os jovens disponibilizem perfil energético de trabalho e fácil adaptação a novos contextos, além de ter alta familiaridade com os avanços tecnológicos. Muitos não dispõem de maturidade emocional e profissional para permanecerem longos períodos de tempo num mesmo ambiente empresarial. Segundo o site O Globo Economia (2011, p. 3), durante entrevista com o diretor-executivo da Ecobenefícios, o empresário Alexandre Leite, afirmou que: “O jovem é imediatista e almeja o crescimento profissional muito rápido.”

Conforme levantamento realizado pela Ecobenefícios *Good Car*, a pesquisa mostra que quanto maior a idade, menor o “*turnover*”. O percentual chegou a 5,52% para jovens até 20 anos, quando para profissionais de 41 a 50 anos, a taxa foi de 1,46% de rotatividade.

Ao analisar os fatos, concluímos que a contratação de sábios senhores e senhoras, pode contribuir para um ambiente ativamente interessante. Direcionado para o desenvolvimento de competências e compartilhamento continuado de saberes. Em que, ambos, estabelecem juntos o compromisso com os objetivos e metas pessoais alinhados com a missão, visão e valores da empresa.

Para Chiavenato (2008, p. 67), “o processo de recrutamento e seleção de pessoas obedece a um conjunto de rotinas e procedimentos executados de maneira sequencial e uniforme.” O recrutador pode optar por uma abordagem tradicional, onde a ação acontece de forma micro orientada com foco na execução correta do processo seletivo e no preenchimento de cargo com perfil específico a função. Todavia na abordagem moderna, a ação passa a ser macro orientada e o direcionamento do

processo passa a focar a estratégia de negócio. Visando justamente a inovação do capital humano, a agregação de novos valores ativos intangíveis a curto e longo prazo.

A faixa etária mesclada no âmbito empresarial somente constrói caminhos sólidos. Sendo assim, o que justifica a baixa contratação de pessoas acima de 65 anos? Quando se estima que eles contribuam de maneira significativa e, às vezes, até acima da média por estarem sempre si provando capaz de ultrapassar as metas, objetivos e padrões?

2.1 Cenários de transformação e necessidade de adaptação do perfil profissional.

Segundo dados divulgados Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018), até 2060, um a cada quatro brasileiros estarão acima dos 65 anos. Isso representa 25,5% da população brasileira, ou seja, o número expressivo de 58,2 milhões de pessoas com maior expectativa de vida. (Camarano, 2018).

Verifica-se que quanto mais há o conhecimento da dinâmica populacional em relação a expectativa de vida, mais a economia é projetada ao crescimento. A população por sua vez, tende a disponibilizar os insumos de movimentação do mercado por meio da força de trabalho (Camarano, 2014, p.18).

Camarano (2014) evidencia a relevância do assunto ao dizer que “o perfil etário é, um determinante importante das demandas por políticas públicas setoriais, de segurança pública e de pressões ambientais.”

Camarano (2014, p. 23) esclarece a correlação entre ambos quando discorre que:

É intuitivo pensar que o crescimento populacional resulte no crescimento do produto interno bruto (PIB), desde que trabalhadores adicionais possam ser empregados. A inserção desse segmento no mercado de trabalho é influenciada, por um lado, pela estrutura etária e pelo nível educacional (oferta) e, por outro, pelo crescimento econômico (demanda). Idade e escolaridade são determinantes importantes do nível de produtividade, o que, por sua vez, afeta a capacidade de poupança, de investimento e de desenvolvimento tecnológico. Além disso, a população incentiva o crescimento econômico por meio do consumo, que, também, é fortemente influenciado pelo perfil etário e pela renda disponível.

Outra preocupação constante, é se haverá iniciativa do Poder Público em projetar políticas sociais públicas que garantam a empregabilidade da faixa etária com menor força de trabalho. Uma vez que, se aprovada, a reforma da previdência manterá ativo o profissional aposentado.

Embora seja uma realidade distante da atual, faz parte do olhar estratégico antecipar soluções e visualizar mudanças com ênfase na projeção do cumprimento de metas e desafios futuros. Quanto mais cedo os empresários assumirem a responsabilidade social de transformar mentalidades, individuais e coletivas em torno do emprego de trabalhadores mais velhos. Mais a organização se torna pioneira no mercado por conseguir atrair e reter trabalhadores com fonte de conhecimento acima da idade. Saber utilizar a experiência da aposentadoria para elevar a produtividade manter a qualidade, transforma o que antes era problema em vantagem competitiva. (DRUCKER, 1999, p.47)

No Brasil, conforme Estatuto do Idoso no capítulo VI que discorre sobre a Profissionalização e o Trabalho, no artigo 26 dispõe que “O idoso tem direito ao

exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.”. Já no artigo 28, nos parágrafos I, II e III do mesmo capítulo dispõe, respectivamente, que:

O Poder Público criará e estimulará programas de:

I - Profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II - Preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III - estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

Dentro desta ótica, há notoriedade da responsabilidade do Poder Público de ater-se a elaborar, aprovar e executar um conjunto de políticas com melhores possibilidades para a contratação do idoso.

Por mais que haja um irrisório incentivo nesse âmbito, como é o caso, da doação para o Fundo Nacional do Idoso (FNI) com dedução de 1% no Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ), ainda assim, não é o suficiente para que as portas da economia de mantenham abertas para a população com idade mais avançada.

Basta olhar para um passado próximo, em que fora divulgado no site G1 no final de janeiro/2019 em que, mesmo atingindo uma taxa menor de desocupação, de 12,3% em 2018 se comparado a 2017, que foi de 12,7%. No entanto, essa diminuição não compete a carteiras assinadas mais sim, ao crescimento do trabalho informal ou por conta própria.

Caso, o governo não proponha nenhum projeto de lei ou uma estratégia específica e atrativa para os grandes empresários e futuros aposentado ativos, é muito provável que as taxas de desemprego e informalidade, principalmente para pessoas acima dos 65 anos, somente elevem esse índice para números cada vez maiores.

Saraiva (2006, p. 36) afirma que “[...] o processo de política pública mostra-se como forma moderna de lidar com as incertezas decorrentes das rápidas mudanças do contexto.” Levando em consideração as ações específicas de alteração e mudança apresentada como garantia da sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro, há de se considerar, que o Poder Público deve direcionar atenção também para novos modelos de incentivos fiscais ou mesmo uma reforma no sistema tributário. No qual permita obter garantias e possibilidades de ampliação do mercado de trabalho e conseqüentemente o aquecimento da economia. Obviamente, quanto mais o governo dá condições de investimento, mais oportunidades surgem e as hipóteses de desemprego e informalidade diminuem.

2.2 Planejamentos de estratégias de inclusão, atração e efetivação do idoso.

Como tudo no Brasil que não é regido por lei, não há obrigatoriedade de ser cumprido. O ideal seria a criação e aprovação de lei visando o incentivo tributário para as empresas após a contratação de idosos com idade igual ou acima de 65 anos. Assim como, há lei 10.097/00 de incentivo a contratação de Jovem Aprendiz, que utiliza critérios acessíveis aos jovens entre 14 e 24 anos, que optam por adentrar no mercado de trabalho, sem necessariamente ter experiência laboral, mas, que continuem inclusos em instituições de ensino técnico ou superior.

O percentual de contratação de jovem aprendiz no Ceará foi o maior de todos os estados brasileiros em 2018, com 63,71% de acordo com os dados divulgados pela Secretaria Nacional de Políticas Públicas para o Emprego, do Ministério da Economia:

No Ceará, o potencial de contratação é de 27.340 pessoas. Em 2018, dos 17.417 aprendizes admitidos no Ceará, 9.285 (55,31%) são mulheres e 8.132 (46,69%) homens. Em todo o País, no acumulado de janeiro a dezembro de 2018, foram contratados 444.189 jovens e adolescentes, ou 46,52%, de um potencial de 954.823. (Fonte: site do Governo do Estado do Cear, 2018)

Embora sejam fases sinônimas, na qual todos estão predestinados a passar em algum momento da vida, é no hoje que precisamos discutir a sustentabilidade da empregabilidade do profissional acima dos 65 anos. Alterar a mentalidade e expandir as perspectivas a fim de estabelecer cenários que contribuam positivamente com o futuro financeiro das famílias e o equilíbrio do mercado de trabalho brasileiro.

Atualmente o perfil almejado continua a ser o do trabalhador jovem, que esbanja força, agilidade física e rapidez intelectual. No entanto, não é apenas isso que tem relevância. Ao passar do período de experiência nota-se a ausência de determinadas qualidades como, a sabedoria, o discernimento e a clarividência. “Apenas o tempo constrói essas qualidades por meio de vivências boas e ruins. A velhice traz consigo a expertise e não apenas a conserva, mas diante do exposto, é preciso saber aproveitá-las”. (CICERÓN, 1995, p. 28)

Se analisarmos o cenário econômico brasileiro, averiguamos que ainda há uma força tarefa para retomada de resultados expressivos do mercado. Visto que, os índices de escassez de oportunidades de emprego são grandes e ainda há pequenos e lentos vestígios de ascensão economia do país.

Contudo, mesmo que haja o aquecimento industrial com amplitude nos negócios e um panorama de oportunidades disponível para os trabalhadores, atualmente aposentados e desempregados. De nada adiante se o Poder Público continuar a excluir uma parcela da população que envelhece e exige cuidados decentes. Desde a atenção prioritária a um sistema de saúde com condições apropriadas de atendimento até as políticas de segurança, infraestrutura, assim como, a garantia de sustentabilidade familiar por meio de ações de inclusão e permanência do idoso ativo na sociedade.

O idoso aposentado ou não, precisa obter condições para manter-se ativo no mercado de trabalho e para que isso aconteça, é necessário que o governo adote medidas de incentivo a efetivação desse novo perfil de trabalhador. Caso contrário, surge um problema social que exige reflexão e ação da sociedade como um todo. (UYEHARA E CORTE, 2006, p. 108)

No âmbito empresarial o custo benefício pode ser mensurado a partir da experiência comprovada de agregar valor à cultura organizacional da empresa. Passa a ser indiscutível o preparo do profissional provido de vivências, que prezam pela excelência nos resultados e permitem o compartilhamento de ricas experiências que contribuem e geram o desenvolvimento da geração Y. Que por sua vez, estão revigorados pela extrema vitalidade e vontade de obter sucesso em suas profissões em curtos intervalos de tempo.

Cada vez mais os profissionais precisam desenvolver capacidade de resolver e solucionar conflitos, ter inteligência emocional, liderança, senso de dono, flexibilidade, boa convivência dentro e fora do ambiente de trabalho. Construir a mentalidade de que ambas as fases são complementares e contribuem positivamente, não só para o desenvolvimento profissional com também para o clima organizacional das empresas, já torna interessante e atrativo manter gerações passadas orbitando

em torno das novas, visando justamente o equilíbrio e a conquista de um mesmo objetivo.

O relato de Uyehara e Corte (2006, p. 110) afirma exatamente que:

[...] quando ele está no auge da experiência dele, talvez ele não esteja no auge da produtividade física, mas está no auge da produtividade mental e emocional, a empresa descarta este elemento, então a gente vê que essa é uma oportunidade fantástica de a empresa adquirir experiência. O que é uma empresa senão um conjunto de culturas e um conjunto de experiências e conhecimentos.

Optar pela contratação de profissionais com perfil acima dos 65 anos, será determinado conforme as diretrizes idealizadoras do negócio. “Os precursores influenciam a configuração dos valores iniciais de qualquer empreendimento, baseados em seus sistemas de valores pessoais” (SILVA; ZANELLI, 2004, p. 425).

Os gestores responsáveis pelo processo seletivo assumem o compromisso de executar a missão, visão e valores da empresa, a fim de desenvolver a capacidade de adaptação do novo colaborador de modo a inseri-lo inteiramente no contexto da cultura organizacional. “Falar em cultura implica falar sobre a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido.” (PIRES, MACÊDO, 2006. p. 84)

Os princípios e valores quando bem executados, transformam o olhar do profissional da terceira idade. Assim com o cativo e possibilita obter a sensação de pertencimento maior a organização. O que desencadeia o desejo de permanência por tempo indeterminado, justamente por encontrar naquele espaço, o clima que considera satisfatório para desenvolver boas conexões sociais, profissionais e expressar massivos resultados.

Cabe aos gestores desenvolver estratégias internas alinhadas a cultura, aos princípios e valores, de forma a tornar importante a inclusão desse profissional em específico e aproveitar as experiências dentro dos setores. Sem apenas justificar a não contratação por observar somente os custos elevados com salário.

Mesmo que haja uma linha tênue entre experiência e o quanto há disponível em orçamento para arcar com os custos salariais. Há de convir, que em tempos de grandes transformações, inovações, ampliações de possibilidades e oportunidades, a experiência se sobrepõe aos custos. Por conseguir contribuir assertivamente e de modo eficaz na diminuição de riscos, o que eleva a capacidade de atingir o sucesso tão almejado no mundo corporativo.

Por hora nota-se, que o desafio interno dos grandes empresários e gestores é justamente o de ampliar a visão e saber utilizar cada recurso dispensado por cada ser em cada fase da vida. Saber distribuir estrategicamente cada profissional de acordo com o perfil e ratificar que cada um tem papel importante e contribui significativamente com o resultado final, é de suma importância; não só para a terceira idade como para todo o corpo de empregados envolvidos com a missão e visão das empresas. “Da mesma forma como cada país tem a sua própria cultura, as organizações se caracterizam por culturas organizacionais próprias e específicas.” (CHIAVENATO, 2004, p.121).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa se caracteriza como estudo de revisão literária de acordo com os autores, Noêmia de Moraes Santos (2016), Ana May Goto Uyehara (2005) e

Marcos Massanobu Mori (2006) com artigos de dissertação de mestrado publicados na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Buscando identificar, compreender e apresentar aos empresários e gestores de Recursos Humanos, uma maneira clara, objetiva e sustentável de desmistificar a contratação de profissionais com perfil etário acima ou igual a 65 anos. Através de análise comparativa em documentos já publicados.

3.1 Tipo da Pesquisa

A abordagem adotada é qualitativa por buscar apresentar aos empresários e gestores de recursos humanos uma perspectiva humanitária, sustentável e acessível a contratação de idosos ativos no âmbito de empresas privadas. Visto que na atualidade surge uma tendência, ainda silenciosa, que busca inspirar novos hábitos e comportamentos, assim como, modificar mentalidades de empresários e da sociedade para obter um olhar mais consciente com relação a sustentabilidade da empregabilidade de uma parcela da população que envelhece gradativamente, porém se mantém ativa no mercado de trabalho.

Nesse contexto, Lakatos e Marconi (2003) apud Stalin (In: Politzer et al., s.d.:58), esclarece a importância desta abordagem quando menciona que para a dialética, o processo de desenvolvimento não é tão simples quanto o processo de crescimento, que se baseia apenas em mudanças quantitativas. No processo de desenvolvimento as mudanças quantitativas tem o papel relevante ao indicar o número de impactos aparentes e radicais na sociedade. Porém, é através da percepção, observação e estudo das mudanças qualitativas que acontecem o despertar para um novo contexto, por ter como característica a rapidez e a necessidade súbita de mudança em determinado ambiente, devido ao acúmulo de ações embasadas apenas em insensíveis números de crescimento gradual.

Vale salientar, que nem sempre as mudanças qualitativas ocorrem instantaneamente ou causam crises insolúveis. Há casos, em que, as transformações acontecem gradualmente e acompanham o contexto global, até que a haja a implantação de uma nova qualidade. (Lakatos e Marconi, 2003)

O método qualitativo proporciona ao pesquisador uma maior organização e distribuição dos dados, sendo indicado que esses sejam apresentados através de medidas numéricas que facilitarão o entendimento do que será exposto, podendo ser: tabelas ou gráficos que apresentarão um cenário real da pesquisa descritiva. (MARCONI e LAKATOS, 2003)

Richardson (1999) acrescenta que a característica do método quantitativo é o emprego da quantificação dos dados, sendo esta originada no momento de coleta de dados e informações e, de igual forma, como no seu tratamento, através de técnicas estatísticas.

[...] o determinismo sugere que o exame das relações entre variáveis é fundamental para responder as questões e hipóteses por meio de levantamentos, a redução a um conjunto parcimonioso de variáveis, rigidamente controlada pelo planejamento ou pela Análise estatística, proporciona medidas ou observação para testar a teoria, a validade e a

confiabilidade das pontuações nos instrumentos conduzem as interpretações significativas dos dados. [...] (CRESWELL, 1990, p. 176).

Com relação aos estudos descritivos, Gil (2007) afirma que este tipo de pesquisa é caracterizada por algumas técnicas de coletas de dados que ratificam a utilização de questionários, assim como da observação sistemática. Enquanto que para Hernandez Sampieri *et al.* (2006), esta pesquisa busca a elucidação da descrição ora de situações, ora de eventos, ora de outras situações do cotidiano e como se manifestam os fenômenos do dia-a-dia. Segundo ele, a investigação descritiva tem o objetivo de especificar as propriedades e características, relatando os fatos importantes dos fenômenos analisados.

Diante do exposto torna-se relevante a pesquisa de nova perspectiva direcionada ao público idoso, que busca cada vez mais participar dos ambientes profissionais e demais esferas da sociedade.

3.2 Técnicas de Coleta

Somando-se todas as bases de dados, foram encontrados mais de 100 artigos após a utilizar palavras-chave: “idosos” e “trabalho” como fonte de busca na internet por meio do site da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações.

Foram adotados critérios de exclusão para artigos, publicados antes de 2005 e que abordavam temas oposto ao propósito de estudo deste artigo. Assim como também foram adotados critérios de inclusão para artigos com títulos, resumos e sumários com temáticas similares ao foco de estudo deste artigo.

Foram selecionados 29 artigos e excluídos os demais enquadrados nos critérios de exclusão. Dos 29 selecionados apenas 3 artigos atendiam os critérios de inclusão e foram lidos na íntegra.

Como proposta de resolução, foram estabelecidos os métodos de análise comparativa entre os resultados identificados nas pesquisas, afim de provocar relação entre eles e estabelecer uma estratégia simples e objetiva.

Na explanação dos resultados, foi adotado quadro com exposições de resultados extraídas dos 3 artigos estudados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

No primeiro estudo, o autor 1 apresentou fatores de contribuição para permanência do idoso em atividade laboral, onde destacou como sendo forte a identificação do idoso com a atividade exercida. No segundo estudo, o autor 2 propõe a construção de nova imagem da capacidade laboral do idoso, expondo o desafio de reorganizar a estratégia interna da empresa de forma a articular o aproveitamento do recurso humano idoso como diferencial de produto e serviço. No terceiro estudo, o autor 3 apresentou o sentimento de prazer, utilidade e valorização que sente o idoso ao exercer e permanecer ativo em atividade laboral.

Diante exposição dos resultados, foram apresentados fatos similares entre os artigos. Em que a ideia de visão distorcida da capacidade de trabalho do idoso, o sentimento de dificuldade de reinserção e a ausência de políticas de recrutamento e seleção direcionada a esse público alvo configuravam o surgimento de uma necessidade e de um desafio: eliminar o estereótipo de “idoso improdutivo” que é fortemente atrelado ao perfil de trabalhador idoso e criar políticas de recrutamento e

seleção acessível ao perfil do idoso ativo no âmbito de trabalho.

AUTORES	ARTIGOS	RESULTADOS
NOÊMIA DE MORAIS SANTOS	PERMANÊNCIA DE IDOSOS NO TRABALHO: Fatores estruturais e psicossociais	Ao responder aos objetivos desse estudo, pode-se sugerir que foram quatro os fatores que contribuíram para que os respondentes permanecessem em atividade: identidade vinculada à atividade, relações sociais, manutenção da família e aspecto financeiro. Além disso, a identidade vinculada à atividade mostrou-se um forte preditor para continuar trabalhando e parece ocorrer pouco ou nenhum planejamento para a aposentadoria. Portanto, verificou-se a necessidade de se investir fortemente em programas de educação para a aposentadoria.
ANA MAYA GOTO UYEHARA	POR QUE CONTRATAR IDOSO? Um estudo de caso da Empresa Biscoito Festiva.	<p>As entrevistas propiciaram uma escuta da subjetividade de cada um e suas implicações afetivas, uma oportunidade de “olhar” e “ver” o envelhecimento no ambiente de trabalho e o “repensar” a própria velhice.</p> <p>Os idosos não podem mais ficar em casa, esperando o tempo passar”. Devem construir a sua própria velhice, considerando as limitações naturais impostas pelo tempo, onde possam exercer a sua criatividade, compartilhar experiências acumuladas com indivíduos de outras gerações, contribuindo para a mudança de pensamento da sociedade sobre o significado do “ser velho” que nunca deixou de ser homem. Enfim, “trabalhando, o idoso não tem tempo para envelhecer”.</p> <p>Contratando um idoso, a empresa renova, oxigena a sua força de trabalho e propicia a troca de experiências, melhorando a sua produtividade e perpetuando a sua memória organizacional.</p>
MARCOS MASSANOBU MORI	APOSENTADORIA E TRABALHO: Investigação sobre a reinserção do idoso no mercado de trabalho	Nessa investigação identificamos que o trabalho proporciona prazer ao trabalhador idoso; isto pode ser explicado em razão da sensação de inutilidade que culturalmente, é aplicada à velhice. O fato de poderem desenvolver seu trabalho com responsabilidade e de forma prazerosa, fá-los sentir úteis e valorizados.

Quadro 1, Análise de resultados.

Fonte: Elaboração Própria (2019).

Os resultados também apresentaram um perfil de trabalhador compatível com as expectativas empresas, com relação a competências e habilidades. Os trabalhadores idosos apresentaram comportamentos específicos de alinhamento aos valores da empresa, devido às inúmeras experiências e utilização correta da expertise tempo a favor de resultados expressivos para a corporação, assim como a continuidade da qualidade de produtos, atendimentos e serviços oferecidos ao público consumidor interno e externo.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo apresentou o conceito de competências e habilidades como base para definição estratégica e assertiva dos processos de recrutamentos e seleção em empresas privadas. Destacando a relevância do assunto, como fator principal de inclusão e reinserção de idosos no mercado de trabalho diante do atual cenário de transformações sociais e econômicas do país. Constatou-se a necessidade da quebra de paradigmas com relação à resistência de inclusão do idoso nas esferas de trabalho privado, assim como, houve a identificação de estereótipos errôneos ligados ao perfil profissional do idoso se comparado ao perfil do jovem trabalhador.

Em resposta a problemática de desmistificar a contratação do idoso em empresas privadas, conclui-se que as organizações têm a responsabilidade social de contribuir com projetos e ações externas de inclusão, acessibilidade e promoção de oportunidades que garantam a sustentabilidade da empregabilidade idosa. Do mesmo modo que, é necessário promover ações internas que possibilitem transformar a mentalidade dos gestores e colaboradores, como meio de despertar um novo olhar e dar visibilidade para o engajamento do profissional idoso. Conseqüentemente, todo esse processo de conscientização, treinamento e construção de novos comportamentos e hábitos, levem a extinção das utopias atribuídas à capacidade de trabalho do profissional com faixa etária avançada que permeiam a contemporaneidade e mantém a cultura de “velhice inútil” nos ambientes empresariais.

O objetivo geral de apresentar uma perspectiva humanitária do perfil profissional do idoso foi atendido, por meio da exploração de ângulos distintos entre as habilidades, competências e comportamentos de cada linhagem. Os gestores de recursos humanos, por sua vez, têm a possibilidade de manusear habilidosamente e assertivamente cada perfil para inseri-los estrategicamente de acordo com a força de trabalho de cada geração. Onde se propõe criar um ambiente de mútuas trocas benéficas entre ambos e propicia a ampliação de excelente clima organizacional e maiores índices de expressão no resultado final.

Portanto, a elaboração e coordenação de políticas de recrutamento e seleção, alinhadas a estratégia corporativa de mercado, são capazes de agregar valor a efetivação do idoso e desmistifica-la. Por compreender os benefícios e malefícios do envelhecimento populacional e permitir a garantia da empregabilidade sustentável como forma de responsabilidade social e manutenção do bem-estar econômico do país e da empresa.

REFERÊNCIAS

BADARI, João. **A reforma da Previdência e a dificuldade do idoso no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a->

reforma-da-previdencia-e-a-dificuldade-do-idoso-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 01/03/2019.

BÔAS VILLAS, Bruno. **Um quarto dos brasileiros será idoso em 2060, diz IBGE.** Disponível em: <<https://www.valor.com.br/brasil/5686149/um-quarto-dos-brasileiros-sera-idoso-em-2060-diz-ibge>> Acesso em: 01/03/2019.

CAMARANO, Ana Amélia. **População idosa brasileira deve aumentar até 2060.** Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=33875&Itemid=9> Acesso em: 01/03/2019.

_____. **Novo regime demográfico uma nova relação entre população e desenvolvimento?** Rio de Janeiro, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas** - 3ª edição; Rio de Janeiro, 2008.

_____. **Gestão de Pessoas.** O novo papel de recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Comportamento organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Thomson, 2004.

CICÉRON, Savoir Vieillir; TRADUIT DU LATIN PAR CHRISTIANE TOUYA. APUD. FROMER, BETTY; **Turismo para a terceira idade:** atuação das operadoras turísticas. (dissertação de mestrado). Paris: Arléa, 1995.

DIVETTA, Bruno. **Empregabilidade na terceira idade.** Disponível em: <<http://www.reciclar.com.br/empregabilidade-na-terceira-idade/>> Acesso em: 01/03/2019.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Desafios gerenciais para o século XXI.** Tradução Nivaldo Montigelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1999.

ESTEVES, SOFIA. **Há um novo perfil corporativo sendo exigido no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/ha-um-novo-perfil-corporativo-sendo-exigido-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 01/03/2019.

_____. GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ; **Ceará é o Estado com maior percentual de jovens aprendizes admitidos.** Disponível em: <<https://www.ceara.gov.br/2019/03/29/ceara-e-o-estado-com-maior-percentual-de-jovens-aprendizes-admitidos/>> Acesso em: 10/06/2018

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana De Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Lei Federal;** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12213.htm> Acesso em: 05/03/2019.

LOBOS, J. A. **A administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 1979.

LUQUE, Ione. **Rotatividade no emprego é maior entre jovens**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/rotatividade-no-emprego-maior-entre-os-jovens-2701756>> Acesso em: 01/03/2019.

MORI, Marcos Massanobu. **Aposentadoria e trabalho**: investigação sobre a (re) inserção do idoso no mercado de trabalho. São Paulo. 2006.

MASCARENHAS André O.; VASCONCELOS, Isabella F. G. **Organizações em Aprendizagem**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

_____. **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO; Manual da aprendizagem**: O que é preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília. 2009.

SANTOS, Noêmia De Moraes. **Permanência do idoso no trabalho**: Fatores estruturais e psicossociais. Brasília. 2016.

PICARELLI, V.; **Gestão por competências**. (BOOG, G. M. (Coord.). Manual de gestão de pessoas e equipes. Estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

PIRES, José Calixto De Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>> Acesso em 13/06/2011

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RIBAS, Rafaela. **Mais idosos no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/mais-idosos-no-mercado-de-trabalho-22520971>> Acesso em: 01/03/3019.

RABAGLIO, M. O. **Seleção por competência**. 5 ed., São Paulo: Educador. 2001.

SUNDFELD BAPTISTA, JOÃO. **A exclusão dos idosos do mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-excluso-dos-idosos-do-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 01/03/2019.

SENADO FEDERAL. **Projeto cria incentivos para a contratação de idosos por empresas**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/02/05/projeto-cria-incentivos-para-a-contratacao-de-idosos-por-empresas/#conteudo>> Principal Acesso em: 05/03/2019.

_____. **Estatuto do idoso**; Brasília, 2017. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/530232/estatuto_do_idoso_1ed.pdf> Acesso em: 13/06/2019.

SILVEIRA, Daniel; ALVARENGA, Darlan; **Desemprego fica em 11,6% em dezembro e ainda atinge 12,2 milhões de brasileiros, diz IBGE**. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/31/desemprego-fica-em-116-em-dezembro-diz-ibge.ghtml>> Acesso em: 05/03/2019.

SARAIVA, E.; **Introdução à Teoria Política Pública**. In: SARAIVA, E.; FERNANDES, E. (Org.). **Políticas Públicas**. Brasília, DF: ENAP, 2006.

UYEHARA, Ana Maya Goto; CÔRTE, Beltrina; **Por que contratar idosos?** Um estudo de caso da Festiva. Revista Kairos, São Paulo, ano 9 n. 1, jun. 2006.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, ANTONIO Virgílio Bittencourt; **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. In: SILVA, Narbal; ZANELLI, JOSÉ CARLOS. **Cultura Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2004.