

MULTIVIX

CASTELO

Instituto de Ensino Superior do Espírito Santo – Faculdade de Castelo/Multivix Castelo
Revista Dimensão Acadêmica/ ISSN 2525-7846
v.3, n.1, Jan./Jun. - 2018 - Semestral

REVISTA CIENTÍFICA DIMENSÃO ACADÊMICA

Instituto de Ensino Superior do Espírito Santo – Faculdade de Castelo/Multivix Castelo, v.3,
n. 1. Jan./Jun. - 2018 – Semestral

Diretor Executivo

Tadeu Antônio de Oliveira Penina

Diretora Acadêmica

Eliene Maria Gava Ferrão Penina

Coordenadora Acadêmica

Krisley Ferrareze Conceição

Direção

Andre Ferreira da Silva

Bibliotecária

Alexandra Barbosa Oliveira

Presidente da Comissão Editorial

Eliene Maria Gava Ferrão

Comissão Editorial:

Eliene Maria Gava Ferrão

Adriano Salvador

André Ferreira da Silva

Darlene Teixeira Castro

Krisley Ferrareze Conceição

Ednéa Zandonadi Brambila Carletti

Debora Athayde Herkenhoff

Diogo Vivacqua de Lima

Geórgia Regina Rodrigues Gomes

Livia Aparecida Ferreira Lenzi

Marcos Aurélio Lima Balbino

Síndia Pessin Andreon

Thiago Oliveira de Almeida

Iliani Bianchi

Endereço para Contato

A Multivix Castelo situa-se a Avenida Nicanor Marques, nº 245, Bairro Santa Fé, Castelo - ES, CEP 29.360-000

Contato: 28 3540-0100

E-mail: dimensaocademica@multivix.edu.br

Revista Científica Dimensão Acadêmica / Instituto de Ensino Superior do Espírito Santo – Faculdade de Castelo/Multivix Castelo – v. 3. n. 1, 2018 – Castelo: MULTIVIX, 2018.

Semestral
ISSN 2525-7846

1. Generalidades: Periódicos. I. Faculdade de Castelo / Multivix Castelo – MULTIVIX.

CDD. 000

APRESENTAÇÃO

A sociedade moderna, sob a égide do movimento iluminista, sagrou o conhecimento científico como o elemento responsável pela emancipação do homem e das nações.

Esse novo conceito de homem, cuja visão de mundo afastava de si o mágico e o impensável, concebia o conhecimento como um mecanismo capaz de suplantar a alienação e inseri-lo numa rede de relacionamentos de modo legitimar a natureza social de sua existência.

Embora mais de dois séculos nos afaste da concepção original do homem iluminista, a premissa do conhecimento como formação (bildung) ainda é autêntica, pulsante e motivadora, e sua posse garante o diferencial necessário àqueles que o possuem.

Na imensa teia social da contemporaneidade a produção do conhecimento é reconfigurada, gerando novas relações entre os atores envolvidos e redefinindo expectativas em relação à sua própria criação. Essa realidade exige o diálogo entre os saberes como a forma de superar a lógica cartesiana que isolou e separou as partes do conhecimento.

Na esteira da lição ensinada pelo poeta João Cabral de Melo Neto, a edição da Revista Dimensão Acadêmica que ora vem a público, apresenta produções coletivas de docentes e discentes da Faculdade Multivix de Castelo. Afinal, professor e aluno sozinhos não tecem o conhecimento: eles precisam de outros que apanhem esse conhecimento e o lancem a outros, a outros, a outros, para que a teia tênue do conhecimento se vá tecendo, entre todos os outros.

Boa Leitura!

SUMÁRIO

OS IMPACTOS DA ATIVIDADE GINÁSTICA LABORAL (GL) NO DESEMPENHO DO TRABALHADOR	06
Leonardo Moreira Teixeira	
Maycon da Silva Delatorri	
IMPACTO DO ESOCIAL NA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO – O EXEMPLO DE UMA COOPERATIVA MÉDICA	23
Débora Athayde Herkenhoff	
Ednéa Zandonadi Brambila Carletti	
MORTE POR SUICÍDIO: AS POLÍTICAS PÚBLICAS, A SOCIEDADE E SEU PROTAGONISMO	44
Miriam da Silva Costa	
Daniele Gomes Crisóstomo	
Juliana Guimarães Fernandes	
Jamilly Vieira Gambarini	
Maria Gabriela Fabre Jorge	
Fabiane Silva Figueiredo Lírio	
Mateus Pessanha Louzada	
Wedison Ramos de Macedo	
Victoria Penhalves Cardoso Rodrigues	
Hyloran Galdino Cabral	
BELEZA: UMA CONCEITUAÇÃO DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO BELO FRENTE À DOENÇA.....	65
Mayara Gomes Da Silva Dessaune	
Nayani Sibebe Oliveira Moroni	
Fabiana Davel Canal	
PROGRAMAÇÃO LINEAR COM O USO DO EXCEL E DO SOLVER: UMA ABORDAGEM APLICADA NO ENSINO MÉDIO	77
Valderedo Sedano Fontana	

Vanessa Battestin Nunes

Jane Maria da Silva

**DA NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO NO ATO DE DEMISSÃO DOS
EMPREGADOS PÚBLICOS À LUZ DOS PRECEDENTES LEGAIS E
JURISPRUDENCIAIS 94**

Francisnei Freitas do Nascimento

Jaqueline Rocha Giori

Ester Vianna dos Santos

**ANÁLISE ACERCA DA (IN) EFICÁCIA DAS SANÇÕES PENAIS APLICADAS AOS
PSICOPATAS 112**

Rinna Caldeira Prata Vieira

Daniela Aparecida Balbino Ferraço

Marcela Pereira Clipes

OS IMPACTOS DA ATIVIDADE GINÁSTICA LABORAL (GL) NO DESEMPENHO DO TRABALHADOR

Leonardo Moreira Teixeira¹

Maycon da Silva Delatorri²

RESUMO

O objetivo do artigo é verificar quais os impactos da Ginástica Laboral (GL) no desempenho dos trabalhadores. Desse modo o artigo buscou conhecer o histórico e os conceitos da GL, identificando os seus principais benefícios para a qualidade de vida daqueles que a praticam. O perfil do profissional que trabalha com a referida atividade física também foi traçado, visto que o mesmo se torna essencial para o engajamento das pessoas. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica sistemática baseada em autores que defendem a prática da GL como promotora de bem-estar físico, e emocional. Os estudos demonstram que a GL se torna eficaz na diminuição nas dores lombares, stress, tabagismo, sedentarismo, entre outros; e traz benefícios para as duas partes envolvidas no ambiente de trabalho: a empresa e o trabalhador. Espera-se que o referido artigo possa ampliar os benefícios oriundos da GL e que os profissionais da área da saúde possam ser promotores da referida prática.

Palavras-chave: Ginástica laboral. Saúde. Desempenho do trabalhador.

ABSTRACT

The aim of the article is to verify the impacts of the Labor Gymnastics (GL) on the workers' performance. In this way the article sought to know the history and concepts of GL, identifying its main benefits for the quality of life of those who practice it. The profile of the professional who works with said physical activity has also been traced, since it becomes essential for the engagement of people. The methodology used was the systematic bibliographic research based on authors who defend the practice

¹ Graduação em Enfermagem pelo Centro Universitário São Camilo-ES. MBA em Enfermagem do Trabalho pelo Centro Universitário São Camilo - leocaju_enfermagem@hotmail.com

² Mestre em Administração pela Faculdade FUCAPE. MBA Executivo em Recursos Humanos pela Centro Universitário São Camilo. MBA em Gestão da Qualidade e Certificações pela Faculdade do Centro Leste - UCL. Especialista em Educação a Distância pela Faculdade Unopar e Bacharel em Administração pela Faculdade de Castelo - Facastelo. Professor Universitário na Faculdade Multivix de Cachoeiro de Itapemirim.- mdelatorri@hotmail.com

of GL as a promoter of physical, and emotional well-being. The studies demonstrate that GL becomes effective in reducing lumbar pain, stress, smoking, sedentary lifestyle, among others; and brings benefits to the two parties involved in the work environment: the company and the worker. It is hoped that this article may increase the benefits coming from GL and that health professionals can be promoters of this practice.

Keywords: Labor gymnastics. Health. Worker performance.

1 INTRODUÇÃO

A temática do referido artigo consiste sobre a eficácia da GL no desempenho dos trabalhadores trazendo benefícios para os mesmos, e por consequência para as empresas onde estão atuando. De acordo com os estudos de Serra, Pimenta e Quemelo (2014) a qualidade de vida dos trabalhadores tem sido prejudicada por diversos fatores como: o crescimento das novas tecnologias e das atividades mecânicas, a ampla exigência de produção, extensão das jornadas de trabalho e materiais de trabalho inadequados.

Estas situações têm contribuído para o surgimento de doenças de cunho físico, afetivo e emocional e que têm afastado as pessoas do trabalho trazendo prejuízos nas áreas individual e social (CANDOTTI; STROSCHEIN; NOLE, 2011).

As doenças ocupacionais tornam-se a segunda maior causa de afastamento do trabalho no Brasil e trazem muitos transtornos para os trabalhadores e para as empresas, sendo a intervenção mais viável para esta situação a GL que pode servir como precaução e até mesmo como atenuante nos casos em que os profissionais já começam a dar sinais de distúrbios (GRANDE et. al, 2005).

Muitos são os estudos que comprovam a eficácia da GL para a promoção da saúde do trabalhador, visto que, se as pessoas não estão bem não têm como produzir, viver dignamente e contribuir para o crescimento da sociedade (MENDES; LEITE, 2004). A GL consiste numa prática de atividades físicas no ambiente de trabalho envolvendo todos os trabalhadores criando um espaço para a melhoria do condicionamento físico dos trabalhadores quebrando a monotonia das ações

repetitivas e, principalmente, prevenindo o aparecimento de doenças ocupacionais (SERRA; PIMENTA; QUEMELO, 2014)

Diante do exposto, o presente artigo visa verificar sobre a eficácia da GL e como tem contribuído para o bom desempenho das pessoas no seu ambiente de trabalho. Esta temática justifica-se pelo fato de que um estudo sobre GL pode trazer benefícios a nível individual pois visa o bem estar das pessoas que, podendo produzir com eficiência e sem danos físicos e/ou emocionais contribuem para o crescimento individual e, por consequência social.

Para a área acadêmica a contribuição também se torna eficaz, visto que os estudantes da área da saúde vão construindo uma nova visão sobre a prática laboral no ambiente do trabalho, o que pode construir um novo jeito de atuação profissional buscando a prevenção.

Desse modo, o referido artigo pretende alcançar os seguintes objetivos: conhecer a história e a conceituação sobre GL; identificar os principais benefícios para a qualidade de vida daqueles que a praticam, por último, entender o trabalho do profissional atuante na área de GL.

2 METODOLOGIA

A metodologia usada foi a pesquisa bibliográfica baseada em autores como Martins (2005) Leal e Mejia (2012), Serra, Pimenta e Quemelo (2014), além de textos e artigos da internet, dos bancos de dados Scielo. Vergara (2005, p. 48) define esta metodologia como: “o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”.

Cervo e Bervian (2007) complementam que: a pesquisa bibliográfica é um excelente meio de formação e juntamente com a técnica de resumo de assunto ou revisão de literatura, constitui geralmente o primeiro passo de toda pesquisa científica. Por isso, os universitários devem ser incentivados a usarem métodos e técnicas científicas

para realizá-la, tanto independente quanto como parte complementar de uma pesquisa descritiva ou de uma experimental.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de outubro a dezembro de 2017 e a seleção dos artigos em janeiro e fevereiro de 2018. Os critérios de inclusão utilizados foram os estudos publicados entre os anos de 2000 a 2014, e que pudessem responder adequadamente à problemática do trabalho. Os critérios de exclusão foram as pesquisas que não estavam coerentes com a temática do estudo em questão. As palavras-chaves escolhidas foram ginástica laboral, desempenho do trabalhador e qualidade de vida.

3 DISCUSSÃO

3.1 Histórico da GL

De acordo com os estudos de Leal e Mejia (2012) os primeiros registros sobre a atividade laboral apareceram na Polônia por volta da década de 1920 e era desenvolvida por operários. Países como Holanda e Rússia, após alguns anos também aderiram à prática.

Porém, somente no final da década que a GL foi reconhecida em território japonês, no ano de 1928, que segundo Alvarez (2002) era aplicada diariamente aos funcionários dos correios com o objetivo de descontrair os funcionários, mas, principalmente, levando em consideração, a qualidade de vida dos indivíduos. Na década de 1940 a prática da atividade laboral já tinha se expandido por todo o Japão.

No Brasil a GL começou a ser difundida no ano de 1969 na cidade do Rio de Janeiro numa empresa liderada por executivos de origem nipônica, a Ishikawajima do Brasil Estaleiros S.A. A aula tinha duração 8 (oito) minutos e iniciava às 7 (sete) horas e 30 (trinta) minutos e contava com a participação dos 4.300 (quatro mil e trezentos) funcionários divididos em equipes sob o som Tchaikowsky (LEAL; MEJIA, 2012).

No ano de 1973 a federação de Estabelecimentos de Ensino Superior de Novo Hamburgo - FEEVALE cria uma série de atividades baseadas em análise biomecânica para o relaxamento dos músculos. Esta proposta foi denominada de “Educação Física Compensatória e recreação”. Mais tarde em parceria com o SESI foi criado um novo projeto chamado de “Ginástica laboral Compensatória”, porém, não teve durabilidade e após três meses acabou, pois, as cinco empresas que aderiram ao mesmo não se dedicaram para que pudesse ser mantido (BERGAMASCHI, 2003).

Após estas experiências, a GL ficou esquecida por muito tempo, apesar de que a Associação Nacional da Medicina do trabalho no ano de 1989 alertou de que o Ministério da Saúde deveria exigir a implantação da prática de atividades físicas pelos trabalhadores com o objetivo de prevenir doenças. Na década de 1990 a prática da Ginástica laboral passou a ser considerada como uma prática eficaz para o bem-estar dos trabalhadores (BERGAMASCHI, 2003).

Autores como Serra, Pimenta e Quemelo (2014) enfatizam que a GL foi sendo inserida de forma gradual nas empresas, principalmente, porém, o número de seguidores é considerado baixo mediante os distúrbios ocupacionais. Este fato estar relacionado à falta de capacitação de profissionais para desenvolver os programas de atividades. Abaixo segue a tabela 1 com os nomes de algumas empresas que aderiram à prática da GL com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Tabela 1: Relação de algumas empresas brasileiras que possuem programa de Ginástica laboral

Empresa	Implantação	desenvolvimento
Intelbrás	1998	Todos os dias
Hospital do câncer	2001	Duas vez semanais
Viação Ouro e Prata	2001	Todos os dias
Bristol-Myers Squibb	2001	Todos os dias
Softway Contact Center	2001	Todos os dias
Sama	2004	Todos os dias
Clealco	1998	Todos os dias
Decosil	2004	Todos os dias
Epson	2004	Três vezes por semana

Massey Ferguson AGCO	2006	Todos os dias
Incoterm	2003	Todos os dias

Fonte: LEAL e MEJIA (2012).

Percebe-se então que, a GL vem sendo desenvolvendo nas empresas de maneira significativa, contribuindo para a diminuição do absenteísmo e melhoria no desempenho dos trabalhadores, além de provocar muitos benefícios tanto para o empregado quanto para o empregador, visto que, além de melhorar os níveis de saúde, contribui para a elevação da disposição para o desenvolvimento das funções e a integração entre todos.

3.2 Conceitos

De acordo com Leal e Mejia (2012) a GL é uma modalidade de atividade física desenvolvida no ambiente de trabalho, também conhecida como ginástica compensatória, ginástica do trabalho ou de pausa. O objetivo principal da GL é contribuir para a melhoria do condicionamento físico do trabalhador através da quebra dos movimentos repetitivos e da monotonia, prevenindo assim, o aparecimento das doenças ocupacionais.

A GL pode ser definida ainda como um conjunto de exercícios físicos elaborados a partir da atividade profissional desenvolvida durante o expediente e visa contrabalançar os músculos mais utilizados no trabalho e intensificar as que não são exigidas, provocando o relaxamento e tonificação das mesmas (LIMA, 2003).

Os exercícios são realizados por meio de sessões que normalmente duram de 10 a 15 minutos e são direcionadas no próprio ambiente de trabalho, antes, durante ou após o expediente, e alguns estudos apontam sua eficácia na diminuição dos distúrbios ocupacionais, além de aliviar o stress, melhorar a postura, reduzir o sedentarismo, melhorar a integração entre as pessoas e reduzir significativamente as dores musculares nos trabalhadores.

Martins (2005) entende que a GL pode ser considerada como um intervalo ativo no espaço de trabalho com uma durabilidade de 5 (cinco) minutos quando realizada em

fábrica e 15 (quinze) minutos no escritório composta por atividades físicas como por exemplo exercícios de alongamento e massagens; exercícios de recreação e meditação onde se trabalha a respiração e técnicas de visualização.

O autor pontua que qualquer trabalhador pode realizar a automassagem, inclusive, os portadores de DORT, enquanto os demais realizariam o alongamento, visto que tal prática poderia afetar os membros afetados pelos distúrbios. No que diz respeito às roupas, não precisa ser nada muito específico, desde que o professor faça as adaptações às peculiaridades do grupo e/ou pessoas (MARTINS, 2005).

3.3 Classificação

Quanto à classificação quanto ao horário de execução a GL pode ser chamada de preparatória quando realizada no início do expediente. Se for realizada no meio do expediente é denominada então de compensatória, e de relaxante quando realizada no final das atividades (MENDES; LEITE, 2004).

Lima (2003) expõe uma visão bem similar, sendo sua classificação como: aquecimento ou preparatória, compensatória ou de pausa, de relaxamento ou final. Para Martins (2004) a GL é classificada somente em preparatória (antes do início dos trabalhos) e compensatória (durante e após as atividades, sendo mais indicada para os trabalhadores que desenvolvem ações que demandam força ou grande impacto nos movimentos e, portanto, os exercícios devem aquecer a musculatura articular e logo depois a circulação sanguínea periférica.

A GL compensatória, então, deve consistir no alongamento estático para ativar as áreas musculares utilizadas no cotidiano das tarefas profissionais. Vale evidenciar que:

A GL preparatória pode ser utilizada como prevenção da fadiga por tensão cognitiva, tendo em vista que pode proporcionar um número maior de estímulos cerebrais, tornando o indivíduo mais desperto e, assim, mais apto a ter respostas adequadas ou corretas. Também é recomendado que, em intervalos de dez minutos a cada 90 minutos trabalhados, o funcionário submetido a este tipo de fadiga igualmente deve realizar a ginástica compensatória (MARTINS, 2004, p. 197).

De acordo como Maciel et al (2005) a GL pode também ser classificada quanto ao seu objetivo em GL corretiva ou postural e GL compensatória. O autor explica seu ponto de vista. A GL corretiva ou postural tem relação direta com a equilíbrio dos músculos agonistas e antagonistas, ou seja, o alongamento dos músculos que sofrem uma sobrecarga maior e o fortalecimento dos músculos que são menos utilizados. É desenvolvida entre 10 (dez) e 12 (doze) minutos todos os dias ou pelo menos, três vezes por semana. A GL de compensação tem o objetivo de prevenir os vícios de posturas e o surgimento da fadiga, principalmente, por posturas extremas, estáticas ou unilaterais. Podem ser realizados movimentos simétricos de alongamento entre 5 (cinco) e 10 (dez) minutos. O autor cita ainda, outras modalidades de GL que se aproximam mais de um real programa de condicionamento físico: a GL terapêutica e a GL de manutenção ou conservação.

O objetivo da GL terapêutica é o tratamento de distúrbios, patologias ou alterações posturais com grupos de trabalhadores avaliados posteriormente e separados por sintomas declarados. Só participa desta modalidade as pessoas que apresentarem laudo médico em virtude do objetivo do tratamento. É realizada em local específico e não no setor de trabalho. Pode ter uma duração de 30 (trinta) minutos. A GL de manutenção ou conservação pode ser considerada como um programa de continuação da GL terapêutica e pode evoluir para um programa de condicionamento físico aeróbico associado a reforço muscular e alongamentos. Para o desenvolvimento desta modalidade é necessária uma sala especial e a duração pode variar de 45 (quarenta e cinco) a 90 (noventa) minutos (MACIEL et al, 2005).

Diante do exposto, Hess e Hecker (2003) atestam que que programas de alongamento nas empresas podem melhorar a saúde do trabalhador e diminuir tanto a severidade quanto o custo do tratamento das lesões musculoesqueléticas.

Fenety e Walker (2002) realizaram um estudo para avaliar os efeitos de curto prazo de exercícios alongamento estático (com duração mínima de cinco segundos cada exercício) no conforto musculoesquelético e na mobilidade postural de trabalhadores (n = 11) que exerciam suas tarefas em computadores. Os resultados sugeriram que tais exercícios podem ter sido benéficos, uma vez que reduziram o desconforto musculoesquelético e a imobilidade postural.

Os empregadores devem estar atentos para o fato de que a GL quando mal aplicada pode causar danos aos funcionários. Para poder usufruir dos benefícios oriundos da GL, as atividades e/ou exercícios da referida modalidade devem ser ministrados pelo profissional de Educação Física, estando amparado por Lei para tal atividade.

Segundo Martins (2004) este profissional deve estar apto a corrigir e adaptar as atividades da GL à necessidade e individualidade do trabalhador. De acordo com Militão (2002) e Longen (2003) quando a GL é aplicada por multiplicadores que não possuem a devida formação, os resultados obtidos são mínimos, ou até mesmo, nulos.

3.4 Impactos da GL na vida e desempenho do trabalhador

Os benefícios da GL podem ser observados tanto na vida do trabalhador quanto na empresa. De acordo com Mendes (2000) e Oliveira (2006) além de prevenir doenças como a LER e DORT observa-se também uma melhoria significativa no relacionamento interpessoal e o alívio das dores existentes no corpo.

De acordo com a CONFEF (2007) com o desenvolvimento da GL no Banco do estado do Rio Grande do Sul e na Petroquímica Triungo nos anos entre 2003 e 2006 houve uma diminuição de 44% (quarenta e quatro) por cento de casos de LER e DORT. Partindo desse pressuposto, os estudos de Sampaio e Oliveira (2008) demonstram que:

A GL, em média, após três meses a um ano de sua implantação em uma empresa, apresenta reais benefícios como: diminuição dos casos de LER/DORT, menores custos com assistência médica, alívio das dores corporais, diminuição das faltas, mudança de estilo de vida e, o que mais interessa para as empresas, o aumento da produtividade (SAMPAIO e OLIVEIRA, 2008, p. 79).

O quadro abaixo relaciona os principais resultados positivos da GL nas empresas segundo alguns autores:

Quadro 1 – Resultados positivos de programas de ginástica laboral segundo os autores.

FONTE	EMPRESAS
Alves e Vale (1999)	Faber-Castell - houve diminuição nos casos de LER NEC do Alves Brasil - diminuição de 40% do volume de queixas de dores corporais. Siemens - redução de 60% de reclamações de dores corporais. Atlas Copco Brasil - diminuição de 20% no número de acidentes de trabalho.
Pavan e Michels (apud Mendes e Leite, 2004)	Em duas empresas alimentícias do Sul do país aumentou a produção em 27% (passou de 30 para 38 frangos por minuto). Após doze semanas da implantação da ginástica laboral, houve uma diminuição de 40% dos acidentes do trabalho.
Oliveira (2006), Revista "Isto É"	Xerox do Brasil - aumento da Produtividade em até 39%.
Revista Economia e Negócio (2001)	Embraco - queda no número de casos confirmados de LER de 46, em 1997, para cinco, em 1999.
Ferreira (1998)	Ceccrisa - em 1 ano de implantação do programa, constatou-se um aumento em torno de 17% na produtividade e uma diminuição das ausências e de afastamentos em torno de 70%.
Martins e Duarte (2001)	Dona-Albarus (Gravataí-RS) - após 3 meses de ginástica laboral, houve uma diminuição de 46% dos acidentes ocorridos e de 54% da procura ambulatorial- traumatoortopédica. Eletrônica-Selenium - em 6 meses de ginástica laboral, o índice de abstenção ao trabalho decresceu 86,67%, as dores corporais diminuíram em 64% e 100% dos trabalhadores afirmaram estar mais dispostos a realizar suas tarefas.

Vale acrescentar que é de grande importância prática e teórica não levar em consideração o aumento de produtividade de uma empresa baseando-se só na ginástica laboral, mas sim por um conjunto de atributos que envolvem a ginástica, a ergonomia, a produtividade, os benefícios e o investimento em qualidade de vida (SAMPAIO e OLIVEIRA, 2008).

Neste sentido, a implantação de um programa de ginástica laboral busca despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças do estilo de vida e não apenas de alteração nos momentos de ginástica orientada dentro da empresa. O principal objetivo de um programa de GL deve ser desenvolver ações que possibilitem a promoção do bem-estar dos funcionários e melhoria de qualidade de vida e isto representa um investimento que garantirá um retorno significativo a médio e a longo prazo para ambas as partes: o trabalhador e a empresa (NAHAS; FONSECA, 2004).

Trabalhadores bem informados e conscientes de que seus comportamentos podem determinar o risco maior ou menor de adoecer (ou mesmo de ficar incapacitado ou morrer precocemente) são, certamente, mais saudáveis, produtivos e, possivelmente, mais felizes.

É importante entender neste sentido que ações isoladas não surtirão o efeito desejado. Existe a necessidade de um conjunto de melhorias que devem ser adotadas, como por exemplo, modificação do processo de trabalho, instituição de revezamentos ou rodízios, realização de análises ergonômicas dos postos de trabalho e adequação dos instrumentos ou equipamentos de trabalho, além de outras medidas que influenciarão positivamente no estilo de vida.

Diante do exposto, entende-se que a GL pode trazer benefícios para a saúde e desempenho do trabalhador, mas também para o desenvolvimento da empresa. É o que demonstra o quadro a seguir:

Quadro 2: Benefícios da GL nos níveis fisiológicos, psicológicos e sociais

Benefícios para as empresas:	Benefícios para o trabalhador:
FISIOLOGICOS	
Redução do índice de absenteísmo	Fisiológicos
Maior proteção legal	Prevenir a DORT/LER
Aumento dos lucros	Prevenir lesões
Diminuição dos acidentes de trabalho, com prevenção de doenças profissionais	Diminuir tensões generalizadas e relaxar
Reflexão na capacidade de produção / produtividade	Amenizar fadiga muscular e emocional
Integração dos trabalhadores	Prevenir o estresse
Baixo custo de implantação do programa	Melhorar a postura
Funcionamento da ação como política de RH	Melhorar a condição do estado de saúde geral
Acompanhamento do médico da empresa ou RH	
PSICOLÓGICOS	
Reduzir acidentes de trabalho e/ou afastamento do trabalhador da empresa	Reforçar a autoestima Aumento da capacidade de concentração no ambiente de trabalho
	Conquista do momento destinado a ele
	Valorização do funcionário (homem / profissional)
Sociais	
	Melhorar o relacionamento interpessoal
	Melhorar a comunicação interna
	Participação ativa nas palestras debates e dinâmica de grupo

Fonte: MARCIEL et al (2005).

Vários estudos comprovam os impactos da GL na saúde do trabalhador. Autores como Martins e Duarte (2000) Alvarez (2002), Santos (2003) e outros autores que relatam sobre os benefícios na saúde e desempenho do trabalhador. Martins e Duarte (2000) em suas pesquisas na Universidade Federal de Santa Catarina perceberam que houve uma melhoria na flexibilidade dos praticantes de GL, como também eficiência no controle da pressão arterial. As atividades possibilitaram a implementação de hábitos saudáveis por parte dos participantes, pois um percentual de 46,2 % das pessoas que começaram a praticar GL afirmaram que foi possível

perceber uma redução de gordura e o aumento de massa corporal, além do aumento de motivação para desenvolvimento das atividades do dia a dia.

Outra pesquisa importante foi a realizada por Alvarez (2002) numa telefonia na cidade de Santa Catarina. O autor através de questionários fez uma análise sobre os hábitos dos participantes das atividades por um período de dois anos e chegou à conclusão de que os funcionários que participaram das atividades físicas apresentaram menores percentuais nos níveis de obesidade, tabagismo, consumo de alimentos prejudiciais à saúde e ingestão de bebidas alcólicas. O referido autor pontua também, que fora da empresa as pessoas não dão continuidade à prática das atividades físicas alegando falta de tempo, motivação e recursos financeiros.

Outro estudo de relevante importância foi realizado por Reis et al (2002) com um grupo de costureiras portadoras de lombalgia por um período de seis meses. O autor concluiu que com a prática das atividades as costureiras tiveram um ganho na flexibilidade e redução de 90% nas reclamações de dores na lombar. Outro ganho foi a redução do número de atestados médicos.

Outro grupo investigado foi o de uma emissora de televisão realizado por Martins et al (2002) com o objetivo de diminuir o nível de stress e aumentar a qualidade de vida dos mesmos. Os resultados foram excelentes: melhoria no bem-estar físico e no ambiente de trabalho, maior disposição dentro e fora do trabalho, diminuição das dores lombares e melhoria na convivência entre os colegas de trabalho.

Schmidt et al (2003) investigou um grupo de trabalhadores de um hospital quanto à prática da GL e constatou que as atividades contribuíram para o equilíbrio das emoções dos participantes, já que vivem num cotidiano de muito stress. A redução do nervosismo foi significativa, alcançando um índice de 39%. Diante do exposto percebe-se que a GL pode influenciar positivamente no estado físico e emocional das pessoas e pode ser utilizada em todos os setores de trabalho.

3.5 O Trabalho do Aplicador de GL nas Empresas

De acordo com Barbanti (2000) o professor de GL deve possuir uma didática para poder desenvolver as aulas, ou seja, possuir capacidade para conduzir e orientar os participantes. Guiselini (2001, p. 58) evidencia que para um a boa aula de GL deve haver uma troca de energia entre professor e alunos. Para tanto, é o professor, em primeiro lugar que precisa desbloquear e expandir a energia do aluno. Tem que se criar uma “harmonia energética que consiste na troca de energia entre duas ou mais pessoas num período de tempo”.

Desta harmonia surge o conhecimento que o professor vai adquirindo sobre o aluno para que possa ministrar as atividades adequadamente conseguindo então, a confiança do participante. Com o tempo há um conhecer mútuo entre professor e aluno e que vai contribuir para a eficácia das aulas. Martins (2004) relaciona algumas qualidades essenciais que o professor de GL deve possuir para alcançar um alto rendimento de seus alunos, como por exemplo: simpatia, empatia, criatividade e motivação.

A animação deve ser o cartão de visita do profissional de GL, para que possa conquistar o trabalho para desenvolver as atividades propostas. O convite para participar das aulas deve ser estendido a todos os profissionais. Além das qualidades sugeridas acima, o profissional precisa possuir um cronograma estrutural das aulas, e que segundo Martins (2004) são:

- Apresentar os exercícios e explicar minuciosamente e pacientemente os passos que serão executados;
- Adaptar os exercícios às necessidades e especificidades dos participantes;
- Possuir postura corporal e profissional adequada dentro da empresa;
- Durante a execução dos exercícios observar atentamente e corrigir quando perceber que o aluno está praticando de maneira indevida;

-Procurar ângulos para posicionar-se para que todos possam observá-lo e possam desenvolver as atividades adequadamente.

-Possuir um tom de voz que alcance todos os ouvintes, ficando a seu critério o uso ou não de microfone, porém, todos devem ouvir o seu comando num tom de voz agradável, sem que precise gritar para ser entendido;

-Possui percepção para verificar se a atividade desenvolvida agradou aos participantes e se alcançou os objetivos propostos.

Diante deste perfil traçado de um professor de GL, há autores que atestam que um programa de GL depende muito deste profissional para alcançar êxito.

Os professores podem influenciar no desempenho de um programa de GL por isso, precisam ser experientes, possuir percepção e conhecimento dos alunos, criar metas com os alunos, além de demonstrar preocupação com o bem-estar físico e psicológico dos alunos (WEINBERG e GOUD, 2001, p. 408).

O professor de GL deve usar de alguns artifícios para que os trabalhadores se sintam motivados a participar das atividades. Martins (2004) relaciona algumas ações que podem ser eficazes:

-Desenvolvimento das aulas o mais próximo possível do local de trabalho, com utilização de músicas da preferência dos trabalhadores;

-Conscientização dos líderes e/ou gestores sobre a importância de participar das aulas servindo de motivação para participação geral

-Realização de aulas esporádicas de aulas especiais com atividades que normalmente não fazem parte da GL, como por exemplo: danças, gincanas e brincadeiras.

-Entrega de troféus para o setor ou pessoa que mais participou das atividades da GL.

Estas são atitudes que podem motivar os trabalhadores participarem efetivamente das aulas e alcançarem um bom desempenho dentro e fora da empresa, visto que a GL está ligada diretamente com qualidade de vida. No que se refere ao relacionamento professor-aluno, Guiselini (2001) diz que o aluno vê o professor como ponto de referência para a execução das atividades, por isso, o professor precisa ter segurança do que ministra, pois isto é determinante para a resposta do aluno.

Sendo assim, se o professor possui uma postura de acolhimento, respeito, atenção, autoridade e segurança nos momentos de atividades, vai receber em troca a execução de atividades realizada com empenho e boa vontade, o que vai contribuir para o sucesso do programa de GL. Nesta questão Martins (2004, p. 67) evidencia que o professor é a peça-chave da GL tornando-se um dos elos entre o trabalhador e a saúde e a qualidade de vida. Desse modo, é essencial que este profissional busque por capacitações periódicas que contribuam para a maximização de sua performance.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do artigo demonstrou que a GL torna-se eficaz na prevenção das doenças ocupacionais, como dores lombares, diminuição do stress, diminuição do tabagismo e uso de bebidas alcólicas. Foi possível observar também que muitas empresas já estão aderindo à prática e criando projetos de GL com o objetivo de proporcionar aos funcionários momentos de relaxamento, de cuidado com área física e emocional, e ao mesmo tempo, contribuindo para o crescimento da empresa, ou seja, investe no recurso humano com um olhar para um futuro financeiro bem melhor.

Os objetivos do artigo foram alcançados, visto que foi desenvolvida uma explanação sobre o histórico e conceituação da GL, além de demonstrar os vários benefícios alcançados com a prática laboral. Outra questão de suma importância foi o estudo sobre o profissional na área da GL demonstrando como deve ser seu perfil e seu plano de atuação no espaço de trabalho.

A revisão sistemática demonstrou que os benefícios gerados pela GL consistem em prevenção de dores, aumento da disposição e flexibilidade e relacionamento interpessoal. A GL pode ser vista como uma dinâmica de vida saudável para os trabalhadores.

O desenvolvimento da GL contribui para a promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores abarcando não somente o nível individual, mas, social, econômico e psicológico. A GL contribui para diminuição dos gastos com médico e sem sombra de dúvida nos afastamentos do trabalho.

5 REFERÊNCIAS

BARBANTI, V. J. **Dicionário de educação física e de esporte**. SP: Manole, 2000.

GRANDE, A. J; SILVA, V; MANZATTO, L; ROCHA, T. B. X; MARTINS, G. C; JUNIOR, G. B. V. Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico randomizado por clusters. **Rev. bras. Med. Esporte**, 2013; 19 (5); 37-15.

LEAL, L. F. C.; MEJIA, D. P. M. **Ginástica laboral como ferramenta de prevenção para melhoria da qualidade de vida**. SP: Faculdade Ávila, 2012.

LIMA, V. **Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. São Paulo: Phorte, 2003.

MACIEL, P.H.; ALBUQUERQUE, A. M. F. C.; MELZER, A. C.; LEÔNIDAS, S. R. **Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral?** Cad. Psicol. Soc. Trab. V. 8. SP, dez, 2005.

MARTINS, C. O; DUARTE, M. F. Efeitos da ginástica laboral em servidores da Reitoria da UFSC. **Revista brasileira de Ciência e Movimento**, Brasília, v. 8, n.4, p. 7-13, set. 2000.

MARTINS, N. O. **Promoção da saúde do trabalhador através da mudança de comportamento relacionada a prática de atividades físicas**. Jundiaí, SP: Fontoura, 2004.

MENDES, R. A; GOETTEN, A. S. **Ginástica laboral: princípios e aplicação prática**. SP: Manole, 2004.

NAHAS, M. V; FONSECA, S.A. **Estilo de vida e hábitos dos trabalhadores da indústria catarinense**. Florianópolis: SESI, 2004.

REIS, P. F. et. al. **O uso da flexibilidade no programa de ginástica laboral compensatória na melhoria da lombalgia**. In: XVIII Congresso Internacional de Educação Física no Mercosul, Foz do Iguaçu, 2002.

SAMPAIO, A. A.; OLIVEIRA, J. R. G. **A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho**. Caderno de Educação Física, v. 7, n. 13, p. 71-79, 2008.

SANTOS, J. B. **Programa de exercício físico na empresa: um estudo com trabalhadores de um centro de informática**, 2003. 97 f. Dissertação. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

SERRA, M. V. G. B.; PIMENTA, L. C. QUEMELO, P. R. V. **Ginástica laboral**: uma revisão de literatura. Revista Pesquisa em Fisioterapia, 2014.

SCHMIDT, A. et. al. **Ginástica laboral**: uma ferramenta para melhoria de qualidade de vida do trabalhador. Pato Branco: CBCE, 2003.

IMPACTO DO ESOCIAL NA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO – O EXEMPLO DE UMA COOPERATIVA MÉDICA

Débora Athayde Herkenhoff¹

Octavio Sabadini Scaramussa²

Ednéa Zandonadi Brambila Carletti³

RESUMO

O modelo atual de gestão de saúde e segurança do trabalho possui diversas falhas que dificultam o controle efetivo dessa área nas empresas. Entre elas, a utilização de diversos sistemas diferentes, dados com origens distintas e muitas vezes inconsistentes, processos manuais, dentre outros. Diante desse cenário, onde várias obrigações eram enviadas para entidades diferentes e não havia cruzamento das informações para conferência, o governo propôs a unificação dos processos através do eSocial. Esse novo projeto visa unificar em uma única base de dados várias informações prestadas de forma descentralizada a diversos órgãos do governo, aumentando a eficiência dos processos de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. O programa sobretudo garante os direitos trabalhistas e previdenciários e reduz a possibilidade de erros e não cumprimento das obrigações. Com a aplicação de multas por falta de informação e/ou atraso nas mesmas, o eSocial estimula a empresa a se adequar e se organizar para cumprimento dos prazos e obrigações. Este artigo visa apresentar o impacto do novo programa nas questões relacionadas a Higiene e Segurança do trabalho nas empresas, isto é, as adequações necessárias para o correto cumprimento das obrigações, através da apresentação das mudanças em uma cooperativa médica.

Palavras-chave: eSocial. Higiene e Segurança do trabalho. Obrigações. Fiscalização. Cooperativa médica.

¹ Mestre em Sistemas de Gestão pela Universidade Federal Fluminense. MBA em Organização e Estratégia pelo Latec/UFF. MBA em Gerenciamento de Projetos pelo LATEC/UFF. Engenheira de Produção pela Fundação de Assistências à Educação (FAESA). Professora e Coordenadora do curso de Engenharia de Produção na Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

² Pós Graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho. Pós graduação em Gestão Ambiental. Graduação em Engenharia Civil pela UFOP. Professor na Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

³ Mestre em Pesquisa Operacional e Inteligência Computacional (UCAM). Especialista em Informática na Educação (IFES). Especialista em Gestão Empresarial (FACEL). Bacharel em Ciência da Computação, Licenciado em Física e Pedagogia. Professor da Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

ABSTRACT

The current model of occupational health and safety management has several flaws that hinder effective control of this area in companies. Among them, the use of several different systems, data with different and often inconsistent origins, manual processes, among others. Faced with this scenario, where several obligations were sent to different entities and there was no crossing of information for a conference, the government proposed the unification of processes through eSocial. This new project aims to unify in a single database several information provided in a decentralized way to various government agencies, increasing the efficiency of labor, social security and tax information processes. The program mainly guarantees labor and social security rights and reduces the possibility of errors and non-fulfillment of obligations. With the application of fines for lack of information and / or delay in them, eSocial encourages the company to adapt and organize itself to fulfill the deadlines and obligations. This article aims to present the impact of the new program on issues related to occupational health and safety in companies in order to present changes in a medical cooperative

Keywords: eSocial. Hygiene and safety of work. Obligations. Supervision and medical cooperative.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente para atendimento às normas e legislações trabalhistas, o empregador é obrigado a elaborar diversos documentos e encaminhar aos órgãos de fiscalização competentes. Cada documento atende a um padrão e normas específicas que cada órgão do governo estabelece, gerando um trabalho extenso e diferente para as empresas. A forma de atendimento às leis, portanto, desorganizada e ineficiente, traz prejuízos para o empregador, no que diz respeito principalmente ao excesso de burocracia; ao colaborador, que muitas vezes não tinha seus direitos cumpridos; e para o governo que não possuía o controle e a unificação das informações.

O eSocial é um projeto do governo federal que foi criado para unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados, isto é, é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração

das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional. (Decreto 8373, de 2014)

O projeto eSocial é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal: Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e Ministério do Trabalho – MTb. (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018)

Não há nenhuma alteração das informações e obrigações da empresa, a mudança se dá apenas na forma de cumprimento das obrigações existentes. Os documentos existentes devem estar coerentes com as informações enviadas ao eSocial. O projeto garante direitos trabalhistas e previdenciários e simplifica o cumprimento das obrigações principais e acessórias, reduzindo custos e informalidade, através de um banco de dados único.

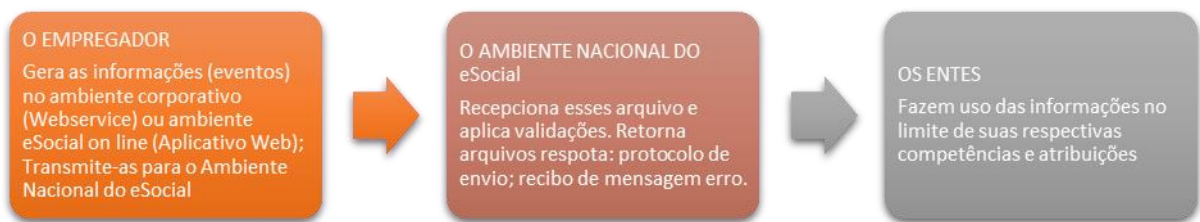
Apesar desses prazos e da transmissão de eventos já ter começado para as grandes empresas (faturamento superior a R\$ 78 milhões em 2016), uma enquete realizada sobre a Qualificação Cadastral, fase inicial de cadastro do eSocial, mostrou que os empregadores ainda precisam se preparar para o eSocial. No período de 16/10/2017 até 09/01/2018 foram recebidas 12.906 participações no site do governo, e apenas 36,7% declararam que já fizeram a qualificação de seus trabalhadores. Enquanto 63,3% declararam que não fizeram ou desconhecem o que é Qualificação Cadastral (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018).

Este artigo tem como objetivo geral apresentar os principais impactos e alterações necessárias para adequação da área de Higiene e Segurança do trabalho ao eSocial, utilizando o exemplo de uma cooperativa médica. Dessa forma justifica-se o presente artigo, na medida em que ainda falta informação sobre o tema que é de grande importância para as empresas e precisa ser colocado em prática num curto espaço de tempo.

2 O ESOCIAL

O funcionamento do eSocial, de forma resumida, começa com as informações da empresa no software específico, onde é transmitido em canal único para o ambiente nacional do e-social, que posteriormente, encaminha as informações específicas para cada órgão competente. Veja o fluxograma abaixo:

Figura 1: O funcionamento do eSocial: Prestação das informações:



Fonte: Disponível em <http://portal.esocial.gov.br/>

O eSocial altera a forma como as empresas prestam contas de suas questões trabalhistas. A grande mudança é que antes, o empregador precisava repassar informações a diferentes entidades e em diversos formatos. Depois da implementação do projeto, as empresas vão declarar suas obrigações apenas na interface do eSocial, que foi preparada para atender às necessidades de consulta dos mais diferentes órgãos e entidades de fiscalização.

É fundamental que ocorra o alinhamento entre todas as áreas da empresa para atendimento de cada obrigação dentro dos prazos, utilização da mesma fonte de dados, e a definição do responsável por cada etapa do atendimento às demandas previstas no eSocial. O eSocial permite que os trabalhadores verifiquem se as empresas estão cumprindo com suas obrigações, como por exemplo, o depósito do FGTS. Do mesmo modo, as empresas terão como comprovar de forma mais fácil que estão em dia com suas obrigações com o trabalhador. Por meio desse canal, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, 15 obrigações:

- GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

- CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT
- RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.
- LRE - Livro de Registro de Empregados
- CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
- CD - Comunicação de Dispensa
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário
- DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
- DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
- QHT – Quadro de Horário de Trabalho
- MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais
- Folha de pagamento
- GRF – Guia de Recolhimento do FGTS
- GPS – Guia da Previdência Social

Para isso, o eSocial é composto por três tipos de arquivos que devem ser enviados ao Governo, sendo eles: tabelas, eventos periódicos e eventos não periódicos. Confira os detalhes de cada tipo de arquivo abaixo

TABELAS - Informações que se repetem ou são utilizados em vários eventos (validação)

- S-1000 Informações do Empregador/Contribuinte
- S-1005 Tabela de Estabelecimentos e Obras de Construção Civil
- S-1010 Tabela de Rubricas
- S-1020 Tabela de Lotações Tributárias
- S-1030 Tabela de Cargos/Empregos Públicos
- S-1040 Tabela de Funções/Cargos em Comissão
- S-1050 Tabela de Horários/Turnos de Trabalho
- S-1060 Tabela de Ambientes de Trabalho
- S-1070 Tabela de Processos Administrativos/Judiciais
- S-1080 Tabela de Operadores Portuários

EVENTOS PERIÓDICOS - Eventos que ocorrem regularmente.

- S-1200 Remuneração do Trabalhador - RGPS
- S-1202 Remuneração do Trabalhador - RPPS
- S-1210 Pagamentos de Rendimentos do Trabalho
- S-1250 Aquisição de Produção Rural
- S-1260 Comercialização da Produção Rural Pessoa Física
- S-1270 Contratação de Trabalhadores Avulsos Não Portuários
- S-1280 Informações Complementares aos Eventos Periódicos
- S-1298 Reabertura dos Eventos Periódicos
- S-1299 Fechamento dos Eventos Periódicos
- S-1300 Contribuição Sindical Patronal

EVENTOS NÃO-PERIÓDICOS - Eventos que ocorrem aleatoriamente.

- S-2100 Cadastramento Inicial do Vínculo
- S-2190 Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar
- S-2200 Admissão de Trabalhador
- S-2205 Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador
- S-2206 Alteração de Contrato de Trabalho
- S-2210 Comunicação de Acidente de Trabalho
- S-2220 Monitoramento de Saúde do trabalhador
- S-2230 Afastamento Temporário
- S-2240 Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco
- S-2241 Insalubridade/Periculosidade e Aposentadoria Especial
- S-2250 Aviso Prévio
- S-2298 Reintegração
- S-2299 Desligamento
- S-2300 Trabalhador Sem Vínculo - Início
- S-2306 Trabalhador Sem Vínculo - Alteração Contratual
- S-2399 Trabalhador Sem Vínculo - Término
- S-3000 Exclusão de Evento
- S-4000 Solicitação de Totalização de Eventos, Bases e Contribuições
- S-5001 Informações das Contribuições Sociais por Trabalhador
- S-5002 Imposto de Renda Retido na Fonte

- S-5011 Informações das Contribuições Sociais Consolidadas por Contribuinte
- S-5012 Informações do IRRF Consolidadas por Contribuinte

A nova plataforma entrou em produção no dia 8 de janeiro de 2018 para cerca de 14 mil empregadores do País (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018). O cronograma para implantação do eSocial segue a seguinte organização:

Figura 2: Cronograma de implantação do eSocial



Fonte: Disponível em <http://portal.esocial.gov.br/>

Conforme figura 2, as etapas para implantação seguem o cronograma estabelecido a seguir e amplamente divulgado pelo governo.

Etapa 1 - Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões

Fase 1: Janeiro/18 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas

Fase 2: Março/18: Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: Maio/18: Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento

Fase 4: Julho/18: Substituição da GFIP (Guia de Informações à Previdência Social) e compensação cruzada

Fase 5: Janeiro/19: Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador

Etapa 2 - Demais empresas privadas, incluindo Simples, MEIs e pessoas físicas (que possuam empregados)

Fase 1: Julho/18 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas

Fase 2: Set/18: Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: Nov/18: Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento

Fase 4: Janeiro/19: Substituição da GFIP (Guia de informações à Previdência Social) e compensação cruzada

Fase 5: Janeiro/19: Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador

Etapa 3 - Entes Públicos

Fase 1: Janeiro/19 - Apenas informações relativas aos órgãos, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas

Fase 2: Março/19: Nesta fase, entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos) Ex: admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: Maio/19: Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento

Fase 4: Julho/19: Substituição da GFIP (guia de informações à Previdência) e compensação cruzada

Fase 5: Julho/19: Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador

Para a área de Segurança do trabalho das empresas o prazo é janeiro de 2019, visto que ainda há muita informalidade na área e será necessária a adequação das empresas às normas vigentes. A empresa que não se adequar poderá sofrer as punições já previstas nas legislações fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas.

3 NORMAS REGULAMENTADORAS

As Normas Regulamentadoras, também conhecidas como NRs, regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e medicina do trabalho no Brasil. São de observância obrigatória por todas as empresas brasileiras regidas pela (BRASIL, 2018).

São obrigatórias por todas as empresas brasileiras regidas pela CLT e fundamentais para a orientação adequada dos ambientes de trabalho. Não desobriga a empresa o cumprimento de outras disposições (códigos de obra, regulamento sanitário municipal e/ou convenções coletivas. O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Quadro 1 – Normas Regulamentadoras

NR 1	Disposições Gerais
NR 2	Inspeção Prévia
NR 3	Embargo ou Interdição
NR 4	Serviços Especializados em Enga de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT
NR 5	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
NR 6	Equipamento de Proteção Individual - EPI
NR 7	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
NR 8	Edificações
NR 9	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
NR 10	Instalações e Serviços em Eletricidade
NR 11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
NR 12	Máquinas e Equipamentos
NR 13	Caldeiras e Vasos de Pressão
NR 14	Fornos
NR 15	Atividades e Operações Insalubres
NR 16	Atividades e Operações Perigosas
NR 17	Ergonomia
NR 18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
NR 19	Explosivos
NR 20	Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
NR 21	Trabalho a Céu Aberto
NR 22	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
NR 23	Proteção Contra Incêndios
NR 24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR 25	Resíduos Industriais
NR 26	Sinalização de Segurança
NR 27	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTPS
NR 28	Fiscalização e Penalidades
NR 29	Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR 30	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR 31	Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e agricultura

NR 32	Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde
NR 33	Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
NR 34	Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção e Reparação naval
NR 35	Trabalho em Altura
NR 36	Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados

Fonte: BRASIL, 2018

3.1 NR-04 Sesmt

A NR-4 Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) tem como objetivo: Promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. As principais ações relacionadas ao SESMT são:

- Exames médicos
- Avaliação das causas de doenças do trabalho
- Sugestão de medidas corretivas
- Eventual avaliação psicológica do trabalhador
- Realização de vacinas de acordo com o risco da função
- Registro e guarda dos dados

O dimensionamento do SESMT vincula-se a gradação do risco de atividade principal e ao número total de empregados. Composto por:

- Médico do trabalho;
- Engenheiro de segurança do trabalho
- Técnico de segurança do trabalho
- Enfermeiro do trabalho
- Auxiliar de enfermagem do trabalho

A equipe do SESMT será responsável pela gestão das informações no eSocial e com as mudanças terá oportunidade de aprimorar seus processos e garantir a efetiva realização da promoção da saúde e segurança do trabalho no ambiente de trabalho, garantindo a integridade física dos trabalhadores dentro das empresas e reduzindo custos oriundos com a falta de saúde e acidentes com o trabalhador.

4 SEGURANÇA DO TRABALHO NO ESOCIAL

Na área de Saúde e Segurança do trabalho (SST) ainda há uma falta de cumprimento efetivo das leis e normas por parte das empresas, principalmente devido aos custos gerados e falhas nos controles atuais. Portanto, o eSocial terá um grande e positivo impacto no desenvolvimento e melhoria dessa área (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018). Todo o processo ainda é novo e muitas dúvidas ainda existem. Será necessário extrema organização e atualização das empresas para que o processo de adequação à nova plataforma seja operado com efetividade.

4.1 Eventos de Segurança do Trabalho no eSocial

Conforme mencionado, o eSocial é composto por 3 grandes tipos de arquivos que devem ser enviados ao Governo, são eles: tabelas, eventos periódicos e eventos não periódicos. Os eventos diretamente relacionados à área de segurança do trabalho, conforme versão 2.4 do manual são:

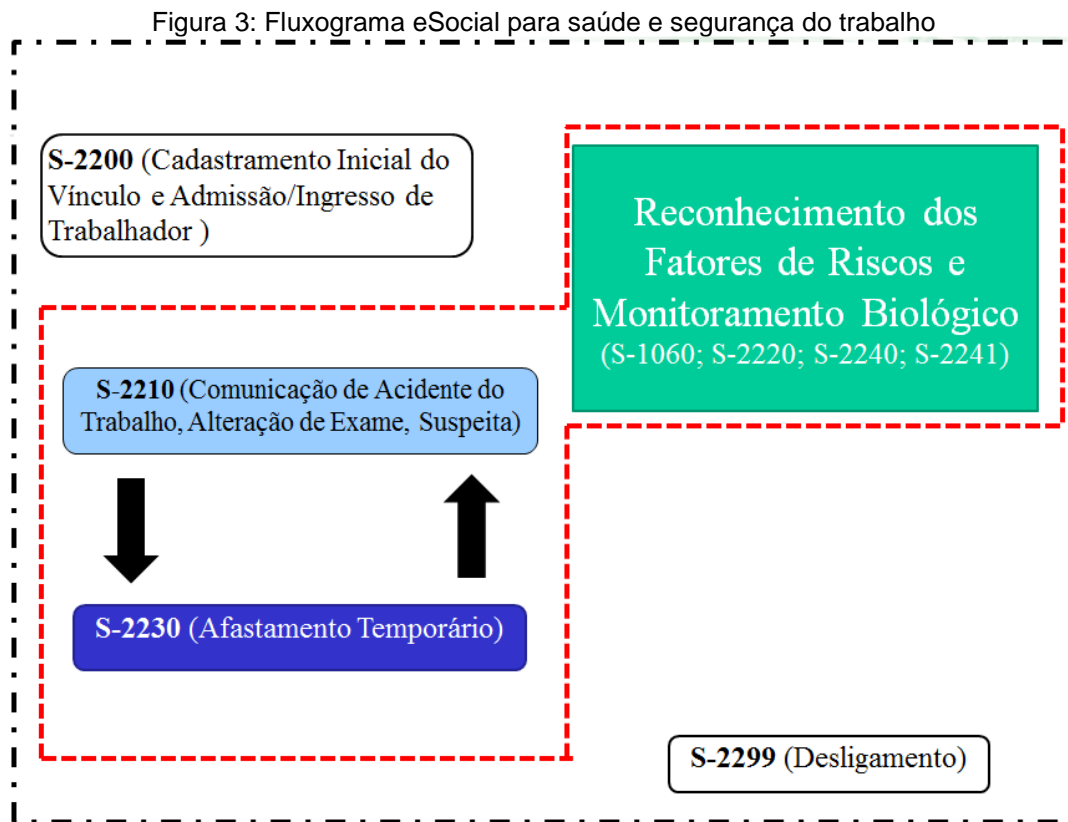
- S-1060 (Tabela de Ambientes de Trabalho);
- S-2210 (Comunicação de Acidentes de Trabalho);
- S-2220 (Monitoramento da Saúde do Trabalhador);
- S-2240 (Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco) e
- S-2241 (Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial).
- S-2230 (Afastamentos Temporários)

Tais eventos estão diretamente relacionados à SST, porém existem dados em outros eventos que serão utilizados para compor as informações existentes nos formulários substituídos, tais como o PPP e a CAT (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018). Ou seja, os processos de SST envolvidos para o eSocial são:

- Exames ocupacionais - (ASO Admissional, periódico, demissional, outros)
- Processo de Controle de Riscos / Exposição dos Funcionários (PPRA – Programa de prevenção de riscos ambientais, Riscos, Condições ambientais do trabalho, etc.)
- LTCAT

- Acidentes (CAT) e afastamentos
- Controle de EPI – Equipamento de proteção individual
- Controle de PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário
- Controle de PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- Insalubridade e periculosidade
- Aposentadoria especial

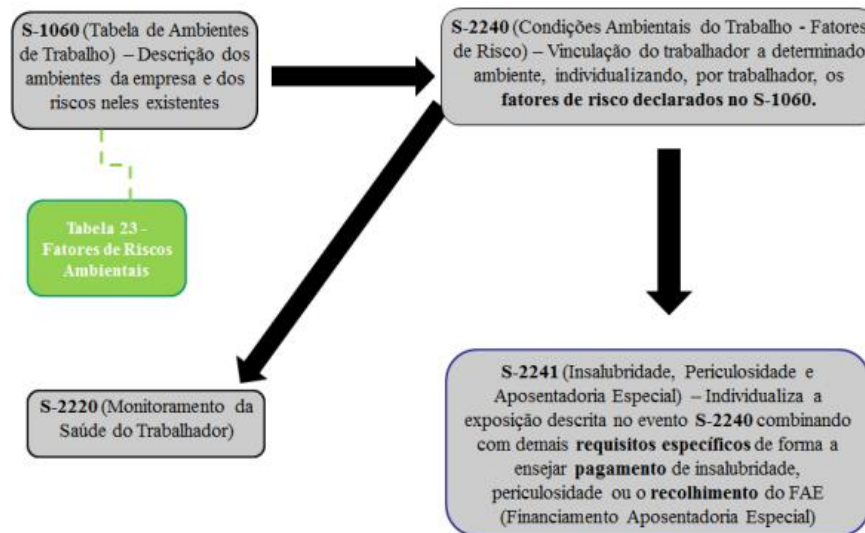
Portanto, o fluxo do eSocial, no que tange às informações de SST, é estruturado da seguinte forma:



Fonte: Portal eSocial, 2018

No grupo de “Reconhecimento dos Fatores de Risco e Monitoramento Biológico”, estão incluídos os seguintes eventos:

Figura 4: Fluxograma Reconhecimento dos Fatores de Risco e Monitoramento Biológico



Fonte: Portal eSocial, 2018

A Figura 4 mostra a relação das tabelas e informações dentro do processo de Reconhecimento dos Fatores de Risco e Monitoramento Biológico. As tabelas da área de Saúde e Segurança do Trabalho do eSocial se relacionam com as normas que regulamentam as atividades no Brasil. A Tabela 1 apresenta os eventos de SST do eSocial, sua descrição e conceito, bem como a relação com as NR's existentes, que devem ser consideradas.

Tabela 1: Relação das tabelas do eSocial com as NR's.

EVENTO	DESCRIÇÃO	CONCEITO DO EVENTO	NORMAS RELACIONADAS
Evento S-1060 (Tabela de Ambientes de Trabalho);	– Tabela de Ambientes de Trabalho: Será descrito, para a criação de uma tabela a ser usada pelo empregador/contribuinte em eventos posteriores, os ambientes existentes na empresa e os fatores de risco a ele associados, atribuindo-se um código a este ambiente. Neste momento, não haverá vinculação de qualquer trabalhador, sendo uma informação geral, que será utilizada em momento posterior. A atribuição de um código para cada ambiente evitará a redundância das informações, evitando que seja exigida a descrição do ambiente para cada trabalhador.	Evento utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros na tabela de Ambientes de Trabalho do empregador/contribuinte/órgão público. As informações consolidadas desta tabela são utilizadas para validação do evento de Condições Ambientais do Trabalho. Devem ser informados na tabela os ambientes de trabalho da empresa e os respectivos fatores de risco neles existentes constantes na tabela 23 – “Fatores de Riscos do Meio Ambiente do Trabalho”.	NR – 09 Programa de prevenção de riscos ambientais NR 17 – Ergonomia NR 15 – atividades e operações insalubres

S-2210 (Comunicação de Acidentes de Trabalho);	Comunicação de informações do acidente de trabalho.	Evento a ser utilizado para comunicar acidente de trabalho pelo empregador/contribuinte/órgão público, ainda que não haja afastamento do trabalhador de suas atividades laborais.	NR-07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional NBR 14280. Cadastro de acidente do trabalho - Procedimento e classificação LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999
S-2220 (Monitoramento da Saúde do Trabalhador);	Monitoramento da Saúde do Trabalhador: Neste evento será feito o acompanhamento da saúde do trabalhador durante o seu contrato de trabalho, com as informações relativas aos atestados de saúde ocupacional (ASO) e seus exames complementares. Tal informação corresponde àquela exigida no Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP.	O evento detalha as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador, durante todo o vínculo laboral com o empregador/contribuinte/órgão público, por trabalhador, no curso do vínculo ou do estágio, bem como os exames complementares aos quais o trabalhador foi submetido.	NR 6 Equipamento de Proteção Individual - EPI NR 7 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional NR - 09 Programa de prevenção de riscos ambientais NR 17 - Ergonomia
S-2230 (Afastamentos Temporários)	Caso o acidente de trabalho resulte em afastamento do empregado, deve também, o empregador, obrigatoriamente enviar o evento.	Evento utilizado para informar os afastamentos temporários dos empregados/servidores e trabalhadores avulsos, por quaisquer dos motivos elencados na tabela 18 – Motivos de Afastamento, bem como eventuais alterações e prorrogações. Caso o empregado/servidor possua mais de um vínculo, é necessário o envio do evento para cada um deles.	LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999
S-2240 (Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco)	Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco: Registrará a vinculação de cada trabalhador aos ambientes em que exercem atividades (códigos do evento S-1060). Será individualizado a quais fatores de risco existentes no ambiente o trabalhador está exposto, bem como a descrição das proteções coletivas e individuais utilizadas e sua eficácia. Neste momento, ainda não ocorreu o reconhecimento do direito aos	Este evento é utilizado para registrar as condições ambientais de trabalho pelo empregador/contribuinte/órgão público, indicando a prestação de serviços, pelo trabalhador, em ambientes descritos no evento S-1060, bem como para informar a existência de exposição aos fatores de risco descritos na Tabela 23 - fatores de risco ambientais. É utilizado também para comunicar mudança dos ambientes em que o trabalhador exerce suas	NR- 06 Equipamento de Proteção Individual - EPI NR-07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional NR - 09 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais NR 17 - Ergonomia

	adicionais de insalubridade e periculosidade e nem mesmo o reconhecimento de exposição a condições especiais de trabalho para fins de aposentadoria especial. Em um ambiente podem existir diversos fatores de risco, mas o trabalhador estar exposto a apenas alguns ou nenhum deles.	atividades e para comunicar o encerramento de exercício das atividades do trabalhador nestes ambientes.	
S-2241 (Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial).	Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial: Neste evento o empregador/contribuinte/órgão público informará se as exposições declaradas no evento S-2240 acarretam o direito ao pagamento os adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou se reconhece a exposição a fatores de risco que ensejem o pagamento do adicional previsto na legislação para o custeio da aposentadoria especial.	Este evento é utilizado pelo empregador/contribuinte/órgão público para registrar os fatores de risco descritos na Tabela 23 – Fatores de Risco Ambientais, que criam condições de insalubridade ou periculosidade no ambiente de trabalho, bem como a sujeição aos fatores de risco que ensejam a concessão da aposentadoria especial e o dever do respectivo custeio. O evento também é utilizado para comunicar mudança nas condições e nos ambientes sujeitos a fatores de risco e para comunicar o encerramento de exercício das atividades do trabalhador nestes ambientes	NR 15 Atividade s e Operações Insalubres NR 16 Atividade s e Operações Perigosas Manual de aposentadoria especial - Resolução INSS/Pres nº 600, de 10 de agosto de 2017

4.2 Mudanças na SST com o eSocial

O processo de adequação envolve mudanças de diversas naturezas na empresa. Inicialmente para adequação ao eSocial, será necessária atualização de sistemas e infraestrutura de Tecnologia de informação, visto que os processos serão virtuais e com plataforma adequada. A empresa precisa se adequar ao eSocial, em relação aos processos para atendimento das leis e normas dentro dos prazos corretos, identificando inclusive inconsistências existentes para ajustes.

As informações devem ser exatas e coerentes com a realidade, ou seja, as informações devem ser registradas no eSocial, ainda que discutíveis do ponto de vista jurídico. Os processos internos também precisam ser otimizados e revisados. As pessoas precisam ser treinadas e capacitadas para entenderem, além do uso do sistema, também as obrigações e leis de forma clara.

A comunicação entre os setores precisa ser eficiente e objetiva, visto que as informações enviadas serão confrontadas, e muitas vezes são enviadas por áreas diferentes sem a integração das mesmas. Normalmente, cada área gerencia seu processo, sem entender os processos de outras áreas correlacionadas. Ou seja, há a necessidade de multidisciplinaridade exigida pelo e-Social, pois o mesmo envolverá os recursos humanos, departamento pessoal, SESMT, jurídico e área fiscal/contábil.

Vale ressaltar que a obrigação de cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho já é estabelecida pela Constituição Federal e pela CLT, independente das obrigações no eSocial, o SESMT deve manter o compromisso através do PPRA por exemplo, de garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores sob seus cuidados (CAMPOS e LIMA, 2016). Segundo o Ministro do Trabalho, Sr. José Alberto Maia, a área mais afetada com a entrada do eSocial será a SST, uma vez que, a fiscalização era praticamente nula para a grande massa. Porém espera-se aumentar essa fiscalização com o eSocial.

Portanto, a grande mudança está na integração das responsabilidades dentro da empresa. Os dados de saúde e segurança do trabalho que anteriormente era controlado apenas pelo SESMT, com dados divergentes para as áreas, falta de divulgação das informações, processos realizados eventualmente de forma retrocedente, com o eSocial, será fundamental a sinergia entre os setores, principalmente Recursos Humanos, Departamento Pessoal, SESMT, Tecnologia da Informação e financeiro, a padronização das informações e o cumprimento dos prazos.

5 EXEMPLO COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO

A Unimed Sul Capixaba foi fundada em dezembro de 1989. É uma empresa de assistência médica constituída na forma de Cooperativa de Trabalho Médico. Este é, aliás, seu grande diferencial: aqui, os próprios médicos cooperados são os donos do negócio. Isso garante ao médico a dignidade na prática da sua profissão e ao usuário o privilégio de ter um atendimento de qualidade no consultório do próprio dono. Hoje, a cooperativa tem 435 médicos cooperados e está presente em 30

municípios da região. Sua missão é oferecer soluções em saúde, assegurando a satisfação dos clientes, com responsabilidade social.

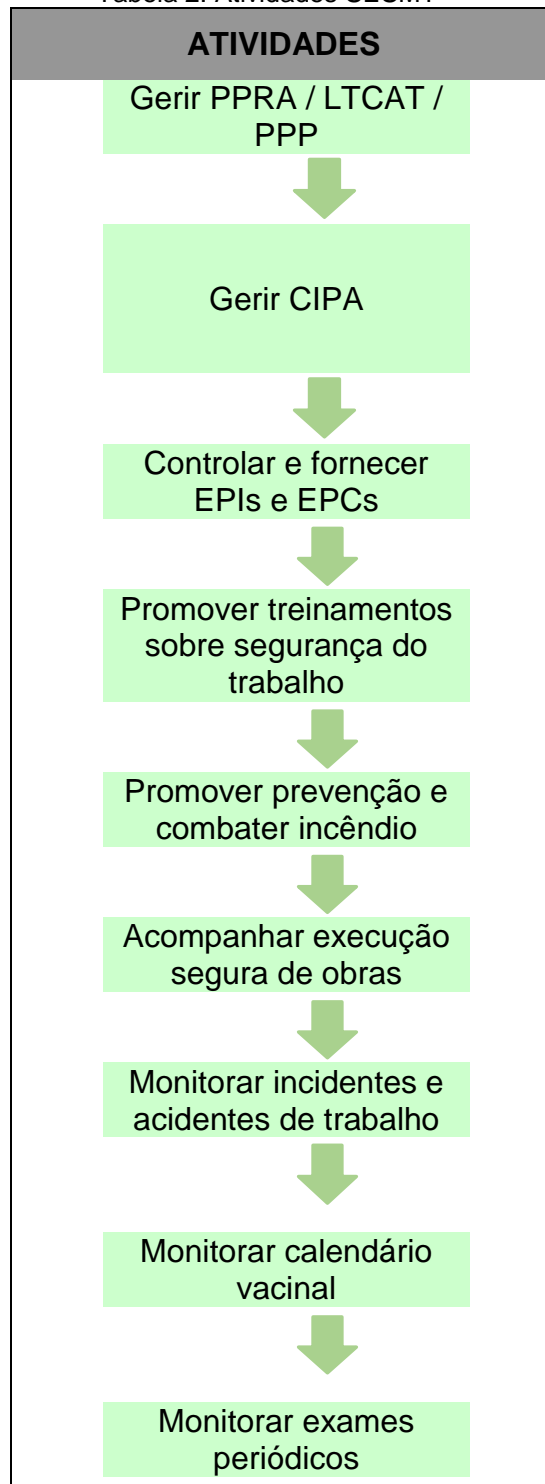
A Unimed Sul Capixaba faz parte do Sistema Unimed, a maior experiência cooperativista na área da saúde em todo o mundo e também a maior rede de assistência médica do Brasil, presente em 84% do território nacional. O Sistema nasceu com a fundação da Unimed Santos (SP), em 1967, e hoje é composto por 346 cooperativas médicas, que prestam assistência para mais de 18 milhões de clientes em todo País.

Clientes Unimed contam com mais de 114 mil médicos, e cerca de 3 mil hospitais credenciados, além de, laboratórios, ambulâncias e hospitais próprios e credenciados para garantir qualidade na assistência médica, hospitalar e de diagnóstico complementar oferecidos. A área do SESTM da Unimed Sul Capixaba, de acordo com o dimensionamento da NR, é composta por 3 (três) técnicos de segurança do trabalho, 1 (um) engenheiro de segurança do trabalho, 1 (um) enfermeiro do trabalho e 1 (um) médico do trabalho. O objetivo do SESMT é:

- a) Integrar novos colaboradores ao Sistema de Segurança e Saúde no Trabalho da Unimed Sul Capixaba
- b) Divulgar a Política de Segurança, Saúde e Meio Ambiente
- c) Orientar os colaboradores quanto aos possíveis riscos de suas atividades e o cumprimento das mesmas
- d) Prevenção, comprometimento e responsabilidade

AS funções do SESMT na cooperativa são baseadas no fluxograma a seguir

Tabela 2: Atividades SESMT



Fonte: Unimed, 2018

As atividades do SESTM englobam desde gestão de documentos, análise e controle dos ambientes de trabalho seguros, avaliar os riscos (Condição diferenciada de trabalho), até a promoção de treinamentos e ações de prevenção de acidentes e doenças na Unimed. A partir da Tabela 2 com os registros do SESMT da

cooperativa, foi elaborada a comparação na Tabela 3 com as principais mudanças que serão necessárias para adequação ao eSocial. São elas:

Tabela 3: Alteração na tabela de registros

IDENTIFICAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL	MUDANÇA APÓS ESOCIAL
PPRA	Armário no setor do SESMT/ Backup computador	Informação lançada no sistema SOC e enviada em arquivo XML através da plataforma do eSocial.
PCMSO	Armário no setor do SESMT/ Backup computador	Informação lançada no sistema SOC e enviada em arquivo XML através da plataforma do eSocial.
LTCAT	Armário no setor do SESMT/ Backup computador	Informação lançada no sistema SOC e enviada em arquivo XML através da plataforma do eSocial.
Documentos CIPA	Armário no setor do SESMT	Não altera
CAT	Pasta “CAT” em armário no setor do SESMT; Sistema SOC. Anteriormente era feito através do CAT 4.0, software da Previdência Social.	Não haverá emissão manual. Informação lançada no sistema SOC e enviada em arquivo XML através da plataforma do eSocial.
Ficha EPI	Pasta “EPI” em armário no setor do SESMT; Sistema SOC.	Não altera
Notas fiscais de extintores	Pasta “documentos diversos” em armário no setor do SESMT;	Não altera
Mapa estatístico anual	Pasta “documentos diversos” em armário no setor do SESMT; Sistema SOC.	Não altera
Laudo de manutenção alarme de incêndio	Pasta “documentos diversos” em armário no setor do SESMT;	Não altera
Auditoria de EPI	Pasta “documentos diversos” em armário no setor do SESMT;	Não altera
Relatório de inspeção de segurança	Pasta “documentos diversos” em armário no setor do SESMT;	Não altera
Documentos brigada de incêndio (lista de presença, relatórios e etc)	Pasta “brigada de incêndio” em armário no setor do SESMT;	Não altera

Fonte: Adaptado de Unimed, 2018

Atualmente a área de SST não é completamente sistematizada, com exceção das grandes empresas que constantemente ficam na mira dos auditores do Ministério do

trabalho. Não possuem em seu software o módulo de saúde e segurança do trabalho, normalmente essas atividades são realizadas através de controles em planilhas de Excel e documentos Word, o que gera um acúmulo de papéis e muita burocracia. A empresa utiliza atualmente os sistemas Protheus (Software de Gestão) e SOC (Software de Medicina do trabalho), que serão adaptados e abastecidos com as informações necessárias ao eSocial, ou seja, com os parâmetros exigidos nas tabelas.

Em relação ao PPRA, LTCAT e Laudo de insalubridade e periculosidade, a base de dados com informações é a mesma, utilizada nas tabelas (S-1060, S-2240 e S-2241). Já o PCMSO é apresentado na tabela S-2220. Pode ser necessário rever a rotina de convocação para exames periódicos, a fim de se adequar ao atendimento dos prazos e necessidades da empresa.

A empresa vem se preparando através de cursos e treinamentos há mais de um ano, devido ao impacto e às grandes mudanças que serão necessárias para atendimento ao novo modelo de envio de informações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste projeto do Governo Federal é facilitar e garantir que as informações corretas sejam enviadas dentro dos prazos, reforçando o cumprimento da legislação e tornando transparente as informações para os órgãos oficiais.

De acordo com cronograma as informações de SST só serão exigidas seis meses após o início do eSocial, no entanto é fundamental que os estudos e testes já sejam realizadas para que a transição seja eficiente e que os objetivos sejam alcançados.

Portanto, esse novo projeto traz diversos benefícios. Com a unificação das informações e integração das áreas, será possível garantir a coerência e consistência dos dados, aumentar a produtividade na empresa, reduzir erros de cálculo ou de informações, aumentar a segurança e garantir os direitos e deveres tanto da empresa como do colaborador. Dessa forma o alinhamento interno das informações deve ser um processo atualizado e coerente.

Vale ressaltar que apesar da necessidade de mudanças e empenho dos colaboradores para realização das adequações necessárias para o atendimento ao novo projeto, é fundamental que o principal foco das ações do SESMT da empresa se mantenha, isto é, ações que cumpram com seu objetivo de promover a saúde e segurança do trabalho dentro da empresa, protegendo a integridade física dos trabalhadores dentro das empresas.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras – NR's*, 2018. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>. Acesso em 19 fev. 2018

CAMPOS, A.; LIMA, G.B.A. **A gestão do PPRA para o eSocial**. São Paulo: SENAC, 2016

GVCLINICAS. Disponível em: <https://www.gvclinicas.com.br/impacto-dos-eventos-do-esocial-no-sesmt-da-empresa/>. Acesso em 05 fev. 2018

PORTAL ESOCIAL. Disponível em <http://portal.esocial.gov.br/>. Acesso em 01 fev. 2018

TOTVS. Disponível em <https://cms.totvs.com/esocial/>. Acesso em 05 fev. 2018

UNIMED. Manual da qualidade Unimed Sul Capixaba, 2017

MORTE POR SUICÍDIO: AS POLÍTICAS PÚBLICAS, A SOCIEDADE E SEU PROTAGONISMO

Miriam da Silva Costa
Daniele Gomes Crisóstomo
Juliana Guimarães Fernandes
Jamilly Vieira Gambarini
Maria Gabriela Fabre Jorge
Fabiane Silva Figueiredo Lírio
Mateus Pessanha Louzada
Wedison Ramos de Macedo
Victoria Penhalves Cardoso Rodrigues¹
Hyloran Galdino Cabral²

RESUMO

O suicídio é um ato complexo o qual vem crescendo a cada ano que passa, e as taxas de tentativa de suicídio sendo 20 vezes maior que o suicídio em si. Presume-se que a cada caso de suicídio, houve pelo menos 10 tentativas graves, levando o ato a ser considerado uma epidemia global. Sabendo disto, o presente artigo buscou por meio de pesquisas literárias, analisar os dados epidemiológicos, populações em possíveis riscos, possíveis programas de combate e saber qual a posição das pessoas que trabalham na área da saúde que atendem e recebem os indivíduos que tentaram suicídio, consideramos a visão dos profissionais importante pois constatou-se que o atendimento às vítimas que tentaram suicídio é ruim, muitas vezes com discriminação e sem o cuidado necessário.

Palavras-chave: Suicídio. Tentativas de suicídio.

ABSTRACT

Suicide is a complex that is growing every year, with rates of suicide attempts 20 times greater than suicide by itself. It is assumed that in each suicide case there have been at least 10 serious attempts. Knowing this, the present article sought,

¹ Graduandos em Psicologia pela Faculdade Multivix de Cachoeiro de Itapemirim.

² Especialização em Políticas Públicas, Gestão e Controle Social pela Faculdade de Educação da Serra, Brasil (2016), Docente do Instituto de Ensino Superior do Espírito Santo, Brasil.

through literature review, to know what the position of the people is who work on health area and attend the individuals who tried the suicide. It was verified that the care with the victims who tried suicide is poor, usually with discrimination and without the necessary care.

Keywords: Suicide attempts. Suicide.

1 INTRODUÇÃO

O suicídio é um fenômeno complexo, é a morte de si mesmo, que engloba diversos fatores para seu acontecimento. De acordo com dicionário Aurélio, seu significado é “ação de acabar com a própria vida, de se matar: ele cometeu suicídio”. Já a Organização Mundial da Saúde (OMS), citado por (NASCIMENTO, 2011, p. 11) afirma que o significado de suicídio pode ser explicado “como o ato de se matar intencionalmente executado pela pessoa com o conhecimento total ou expectativa do desfecho fatal”. A tentativa de suicídio é a ação que não deu certo do próprio sujeito que tentou/planejou tirar a própria vida, tendo os mesmos aspectos dos conjuntos de fenômenos do suicídio, porém, não tendo um resultado fatal (NASCIMENTO, 2011). Um assunto tão importante a se tratar, mas pouco falado, pelas mídias sociais principalmente, por ser considerado um tabu, sendo muitas vezes abordado com preconceito.

O suicídio tem sido tema de debate sob a ótica de muitos saberes, a filosofia, sociologia e a psicologia tem se dedicado a compreender esse fenômeno crescente no Brasil e no mundo. Suicidar-se corresponde em latim a *occidere*, que significa cortar, esmigalhar, partir em muitas partes, ferir mortalmente, em outras palavras é um ato positivo ou negativo, executado pelo indivíduo, consciente que seu ato levaria sua morte (DURKHEIM, 1982).

É importante ressaltar que o suicídio não é um ato isolado e individual; representa um contexto familiar, social e histórico, por isso compreender como culturas diferentes viam o suicídio é de extrema importância para nossa análise. Em 2006 a organização mundial da saúde (OMS) declarou o suicídio como problema de saúde pública e epidemia global devido aos aumentos dos números de ocorrências no mundo.

É observado que o número de suicídios e tentativas vem crescendo. De acordo com OMS, em 45 anos o número de pessoas que tiraram a própria vida aumentou 60% no mundo, e as de tentativa se tornou 20 vezes mais constante do que o suicídio concretizado (NASCIMENTO, 2011). As taxas de suicídios no Brasil dos anos 80 a 2006 cresceram de 4,4 a 5,7 por cem mil habitantes, por ano. Essas taxas variam de região do país, sendo maior no nordeste que no sul (BANDO; LESTER, 2013).

Essas taxas tendem aumentar até 2020, sendo mais de um milhão e meio de pessoas a suicidar-se e o número de tentativas 20 vezes maior do que aqueles que se mataram (VIDAL; GONTIJO; LIMA, 2013). Em relação a gênero, as mulheres tentam suicidar-se mais que os homens, porém, são pessoas do sexo masculino que mais morrem por suicídio (NASCIMENTO, 2011). De acordo com Vidal, Gontijo e Lima (p. 2, 2013) “os suicídios representaram 0,8% do total de óbitos dos brasileiros e 6,6% das mortes por causas externas”. Presume-se que a cada caso de suicídio, houve pelo menos 10 tentativas graves.

Diante dessa demanda devem ser adotadas medidas preventivas que inibam os atos suicidas, e entendemos que mais que um problema da saúde, o ato é um problema social, e sendo assim tratado com políticas públicas de intervenção. O Dicionário de Epidemiologia de Last define saúde pública como um dos esforços organizados pela sociedade para proteger, promover e restaurar a saúde da população. É a combinação multidisciplinar de várias áreas de estudo, habilidades e crenças que estão direcionadas para a manutenção e melhora dos níveis de saúde de todas as pessoas através de ações coletivas e sociais.

2 SUICÍDIO: UM OLHAR HISTÓRICO

Na Grécia antiga encontramos diversos motivos aonde as pessoas cometiam suicídio: amor, patriotismo, castidade (CAEIRO, 2011), porque para as autoridades suicidar-se correspondia a um atentado contra a estrutura da polis, um crime hediondo, um ataque a estrutura da comunidade, e era um dos crimes mais bárbaros. Quando o corpo deste indivíduo era enterrado, suas mãos eram cortadas e sepultadas. Este ritual era feito sem nenhum respeito, de forma isolada, além

disso, o Estado tinha o poder de vetar ou autorizar um suicídio ou submeter alguém ao ato (SILVA, 2009). Os estóicos e epicúreos viam no suicídio uma saída aceitável para as angústias da vida.

Os Vikings mantinham uma prática suicida institucionalizada pela religião, acreditava-se que os guerreiros que iam para guerra para morrer, ou que tiravam sua própria vida, iriam para o Valhalla, lugar este onde seriam servidos banquetes pelo próprio deus Odim. O suicídio na guerra era certeza de se alcançar o paraíso. Nessa mesma linha de pensamento, na China antiga, alguns guerreiros se matavam antes das lutas, por acreditar que depois de mortos suas almas pudessem ajudar de forma mais efetiva nas batalhas.

No mundo Hebreu antigo encontram-se relatos de pessoas que cometeram suicídio, são cinco os exemplos relatados no antigo testamento, sendo o mais famoso o cometido por Saul, que se jogou sobre sua própria espada (1 Samuel 31.4). Já na era cristã temos o relato de, talvez um dos suicídios mais famosos da história no mundo, Judas, que após a traição a Cristo, acaba enforcando-se numa árvore (Mateus 27:5). Essas narrativas contribuíram para o sentido que até hoje as pessoas procuram dar ao suicídio, aonde muitas vezes a vítima é estigmatizada na sociedade.

Esses exemplos mostram que a visão do suicídio varia muito de contexto e época, desde a aceitação e promessa de paraíso para os que se matassem em determinados contextos, à criminalização jurídica e religiosa. O suicídio desse modo não é apenas um ato isolado, mas deriva de contexto econômico, social e religioso, mais do que uma prática individual, o suicídio pode e deve ser visto como um fato social, não ocorrendo apenas por fatos subjetivos e individuais, mas por vezes, se enquadra numa tendência de determinada cultura, como por exemplo, os suicídios em nome da honra que ocorrem no Japão. Durkheim (1982) propõe uma análise do suicídio como objeto de estudo. Segundo ele é possível encontrar padrões para essas mortes, que em cada sociedade e em cada época vão ter suas especificidades, mas que dentro do mesmo contexto mantêm similaridades que permitem a análise de possíveis padrões:

A taxa de suicídios constitui, portanto, uma ordem de fatos única e determinada; é o que demonstram, ao mesmo tempo, sua permanência e sua variabilidade. Já que esta permanência seria inexplicável se ela não se devesse a um conjunto de caracteres distintivos, solidários uns com os outros, que, apesar da diversidade das circunstâncias ambientes, se afirmam simultaneamente; e esta variabilidade testemunha a natureza individual e concreta destes mesmos caracteres, uma vez que variam como a própria individualidade social (DURKHEIM, 1986, pág.14).

Durkheim (1982) ainda propôs a existência de três tipos de suicídio: o egoístico, no qual o indivíduo perdeu o sentido da vida e a integração com o grupo, suicídio anômico, que consiste em indivíduos que vivem em sociedades em crise e acabam se matando, e por fim, o suicídio altruísta que ocorre quando o indivíduo sacrifica sua vida em nome de um grupo, por exemplo, as mortes na guerra.

3 DADOS EPIDEMIOLÓGICOS NO BRASIL E NO MUNDO

A OMS estima que a cada 40 segundos uma pessoa morre no mundo, enquanto você lê este artigo, alguém no mundo deu fim às suas angústias, além disso, o suicídio já figura entre as 10 principais causas de mortes na maioria dos países (BOTEGA; GOMES; KUNZ, 2006). São um milhão de mortos todos os anos, isso considerando que apenas 60 de 172 países enviam seus relatórios. Segundo a OMS 75% dessas mortes ocorrem em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, o que nos permite deduzir que o suicídio não é apenas um fenômeno isolado, mas que se detém a um contexto.

Dentre os países que apresentam altas taxas de suicídio, em primeiro lugar a Guiana com 44,2%, seguido por Coréia do Norte e Coréia do Sul com respectivamente 38,5% e 28,9% mortes por ano. O Brasil apresenta em relação à média mundial um coeficiente de suicídio relativamente baixo, 5,7%, se no mundo morre uma pessoa a cada 45 segundos, no Brasil ocorre um suicídio a cada 1 hora e 12 minutos, o que nos leva a 9852 mortes por suicídio registradas oficialmente em 2011, porém, é bom lembrar que o país é um dos mais populosos do mundo, e em números gerais, ocupa a 9^o colocação no mundo (BOTEGA; GOMES; KUNZ, 2006).

Dados brasileiros levantados nas últimas décadas nos mostram um aumento considerável no número de óbitos por suicídio, se entre 1980 e 1994 tínhamos 4,5

mortes a cada 100 mil habitantes, entre os anos 1995-1997 aumentaram para 5,4, um aumento de 29,5% em relação aos anos anteriores. Uma peculiaridade destas taxas é a distribuição desigual nas regiões do país, média elevadíssima no Norte e no Sul, que muito se assemelham às de países com alto índice de mortalidade de suicídio. De todos os países mundiais, apenas 28 possuem um plano de estratégia nacional em combate ao suicídio, o que revela que embora os dados revelem um quadro de epidemia, esse problema ainda não chegou às pautas de políticas públicas na maioria dos países do mundo (BOTEGA; GOMES; KUNZ, 2006).

Os dados da OMS revelam ainda que em média os homens tiram mais suas vidas que as mulheres, enquanto 8 a cada 100.000 mulheres se suicidam, 15 para cada 100.000 homens dão fim às suas vidas no mundo, no Brasil os homens também são a maioria, representando 7,3% dos casos registrados, enquanto as mulheres correspondem a 1,9% (BOTEGA apud MARTIN-LEON, 2014). Porém são as mulheres que são responsáveis por mais tentativas, o que ocorre é que os homens são mais letais quanto ao método, o que impacta diretamente os resultados. Vale ressaltar o fato que esses números representam apenas os fatos consumados, não levando em conta as tentativas frustradas, segundo a OMS a tentativa prévia é o fator mais importante na população em geral, para cada suicídio ocorrem 10 tentativas em média (BOTEGA; GOMES; KUNZ, 2006).

O Brasil ainda apresenta um número muito elevado de suicídios em grupos específicos; as taxas de mortes por esse fator na população indígena, LGBT, adolescentes e idosos, é muito alta, inclusive neste último, estima-se um aumento entre 1980 e 2012 de 215,7% (WAISELFISZ; JULIO, 2014), o que tem preocupado os especialistas. Vale ressaltar que esses números não correspondem ao total de suicídios no país, nem caracteriza a totalidade desse fenômeno. Para cada pessoa que consegue chegar ao ato, tantas outras já tentaram ou tiveram algum tipo de ideação suicida. Por isso deve-se não se ater somente aos números, principalmente pelo fato de muitas mortes não serem registradas nos cartórios, mas entender o fenômeno em todas suas variáveis e complexidades nos contextos e nos indivíduos.

Os dados da OMS nos mostram que o suicídio é responsável por mais mortes que o trânsito e os assassinatos no período de um ano, não obstante entre os homens de

25 a 45 anos, é a principal causa de morte no mundo. Embora os assassinatos e acidentes de trânsito sejam pautas de políticas públicas e amplas discussões – e com razão- o suicídio parece não ter a mesma voz.

Não é apenas o indivíduo que praticou o suicídio que arca com as consequências do seu ato, todo um circuito social que ele fazia parte sente os desdobramentos em suas vidas. A Associação Brasileira de Estudos e Prevenção ao Suicídio (ABEPS) estima que 7% da população é exposta ao luto por suicídio a cada ano, traduzindo em números, se ocorrem aproximadamente 800 mil mortes por suicídio no ano, 48 milhões e 500 mil pessoas podem ser expostas ao luto, ainda segundo a abeps processo de cuidado a essas pessoas é denominado posvenção, e visa trazer alívio dos efeitos relacionados com o sofrimento e a perda, prevenir o aparecimento de reações adversas e complicações do luto, minimizar o risco de comportamento suicida nos enlutados por suicídio e promover resistência e enfrentamento em sobreviventes

Diante deste cenário, e levando em conta os números de suicídio no Brasil, considera-se que é de extrema importância as ações desenvolvidas pelo sistema único de saúde (SUS), que criado com o intuito de fornecer acesso a saúde e qualidade de vida, pode e deve produzir medidas que coloquem em discussão o cenário do suicídio no país, produzindo ações interdisciplinares no qual se possa chegar a medidas que diminuam os crescentes índices desse tipo de morte.

4 PRINCIPAIS CAUSAS DE SUICÍDIO

A tarefa de encontrar causas gerais que levam uma pessoa a tirar a própria vida pode ser uma questão complexa, visto que não existe uma causa única em si, mas uma diversidade de fatores que juntos acabam levando ao ato. São influências da história de vida, realidade social, se o indivíduo já tentou outras vezes, inclusive causas genéticas. O que pode variar também é o grupo em que essa pessoa se insere, pois, os motivos que levam um idoso ao suicídio não são os mesmos de um homossexual, que não são os mesmos de um adolescente.

As principais causas de suicídios derivam de algum transtorno mental, principalmente transtornos de humor 35,8%, uso de álcool ou drogas 22,4%, transtornos de personalidade 11,6% e esquizofrenia 10,6% (MANUAL DIRIGIDO A PROFISSIONAIS DAS EQUIPES DE SAÚDE MENTAL, 2006).

A depressão é em senso comum tratada como a principal causa de suicídios, porém estima-se que apenas 15% a 20% das pessoas com tal transtorno chegam de fato ao ato. É mais um fator de risco do que o predominante. Chamada por muitos de doença do século, ela se caracteriza por um período longo e contínuo de humor deprimido com sintomas específicos, acometendo 25% de mulheres e 12% de homens ao longo da vida, sendo estimado que 2/3 das pessoas tratadas respondem satisfatoriamente ao tratamento% (MANUALDIRIGIDO A PROFISSIONAIS DAS EQUIPES DE SAÚDE MENTAL, 2006).

O álcool e outros tipos de drogas são fatores que combinados com transtornos mentais e psicológicos levam o indivíduo ao suicídio, visto que aumentam a impulsividade e com isso o risco do ato. Estima-se que no Brasil 11,2% da população é dependente do uso de álcool, e enquanto a média de consumo mundial é de 6,2 litros por pessoa. No país essa média é de 8,7 por pessoa, além disso, o consumo entre os mais jovens tem crescido muito, o que caracteriza problemas de violência e acidentes de trânsito% (MANUALDIRIGIDO A PROFISSIONAIS DAS EQUIPES DE SAÚDE MENTAL, 2006). Um estudo realizado na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP, 2008) no pronto-socorro em Embu das Artes, na Grande São Paulo, constatou que 21% dos 80 casos examinados ingeriram álcool antes de uma tentativa de suicídio.

Além dos fatores mencionados acima, o grupo de pessoas que se relacionavam com alguém que veio a óbito por suicídio é um dos indicadores de risco de suicídio, ou seja, esse grupo necessita de cuidado e atenção especiais, para muitos, especialmente os mais próximos a vida fica realmente transformada. Os profissionais da saúde também são afetados diante deste contexto, não são apenas as pessoas ligadas aos mortos de modo afetivo, mas os profissionais, sejam médicos, enfermeiros, psiquiatras, psicólogos e tantos outros das equipes dos hospitais também sofrem os impactos dessas perdas:

Os profissionais de saúde mental convivem com o risco ou a possibilidade e em alguns casos a probabilidade de se tornar um sobrevivente. Ou seja, esses profissionais podem vir de fato a perder um de seus pacientes [...] o profissional também pode ser afetado de modo decisivo (CFP, 2013, p. 51).

Por trás da maioria dos casos, existe um fator social; toda morte suicida traz à tona algo sobre a sociedade em que ela acontece. Nossa sociedade de modo geral é orientada pela lógica capitalista, cujo discurso se caracteriza pelo gozo, satisfação, imposição de modelos sociais, de possuir objetos e status, não há espaços para falhas, para dor. O indivíduo é bombardeado o tempo todo com o imperativo do sucesso, criando a ilusão de que os objetos de consumo podem suprimir suas angústias. Quando essa pessoa não se vê capaz de atender as demandas e expectativas que são impostas sobre ele, acaba desenvolvendo depressão, recorrendo a drogas, e pôr fim ao suicídio.

A razão pela qual é absolutamente fundamental que se tome esse problema em consideração e de maneira séria é que o suicídio não é um evento singular, que ocorre repentinamente, todavia é resultado de anos de sofrimento, e tentativas frustradas de melhorar. Em geral, antes do ato, houve todo um processo de ideação suicida, aonde a pessoa apenas imagina não fazer mais parte do mundo, mas sem chegar de fato às tentativas, então, aquilo que emerge disto é a tentativa do suicídio de fato, como um grito de socorro. É, portanto, última consequência de uma história de vida, com tragédias, perdas e dificuldades, com um desfecho trágico (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2013)

Pesquisas apontam que 90% dos casos de suicídio encontram-se um transtorno mental diagnosticável. Ocorre com frequência em condições que não houve acesso a algum tipo de tratamento, ou por ruptura do processo terapêutico, seja por dificuldade do indivíduo em conseguir resolver suas questões ou por dificuldades dos profissionais em lidar com os desafios das demandas do tratamento (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2013). Portanto a capacitação dos profissionais de saúde e a elaboração de políticas públicas que visem a prevenção dos suicídios é vital para que as taxas comecem a diminuir.

5 SUICÍDIO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE

Nas práticas de políticas públicas existem dois elementos fundamentais, que se caracterizam pelo problema público e a intencionalidade pública em propor medidas para solução dos problemas enfrentados. Diversas áreas das ciências definem as políticas públicas de uma forma, mas o que todas têm em comum é o aspecto holístico da composição desta pauta, são discussões colocadas em pauta pela população, universidades, e pelos próprios governos que visam dar conta de uma necessidade específica da sociedade, onde o governo através dos representantes legais da sociedade põe em pratica as ações necessárias:

Políticas Públicas, tradicionalmente, compreendem o conjunto das decisões ações propostas geralmente por um ente estatal, em uma determinada área (saúde, educação, transportes, reforma agrária etc.), de maneira discricionária ou pela combinação de esforços com determinada comunidade ou setores da sociedade civil. (TUDE; FERRO; SANTANA, 2015, p. 11).

No cenário de formulações dos processos de políticas públicas envolvem diversos atores que empenham papéis importantíssimos na elaboração e na materialização das medidas, entre eles os atores estatais, que são ligados a administração pública- se incluem nesse conjunto os poderes executivo, legislativo e servidores públicos- e os atores privados que não estão incluídos na administração pública, mas que influenciam diretamente na elaboração e nas tomadas de decisões, podemos destacar ente eles, empresários, mídias e sindicatos (TUDE; FERRO; SANTANA, 2015).

Diante dos quadros de suicídio temos um problema social, uma epidemia que evoca fatores individuais, mas principalmente sociais, e tem-se necessidade de incluí-lo numa discussão mais ampla, e nesse caso, numa pauta de políticas públicas para que os poderes políticos possam propor planejamento e solução destes problemas através de uma ação estratégica que envolva sociedade e Estado. Pesquisadores da UERJ nos dão um panorama do transcorrer de uma política pública:

As Políticas Públicas possuem um processo de formação de longo e médio prazo, consistentes nas fases de reconhecimento do problema público; formação de uma agenda pública; formulação da Política Pública em si; processo política de tomada de decisão de implementação da Política

Pública; execução da Política Pública; acompanhamento, monitoramento e avaliação da Política Pública e; por fim, a decisão sobre a continuidade, reestruturação ou extinção da Política Pública (BENEDITO; MENEZES, 2013, p. 2).

O Sistema Único de Saúde (SUS) diante de tais perspectivas é elemento central na implantação e operacionalização de medidas preventivas ao suicídio. Ele se apresenta para toda sociedade de forma universal, não apenas como instituição curativa, mas também como meio de discussão, de cuidado social, como mediador entre as demandas populacionais e as políticas públicas da saúde em si. Diante da tendência a privatização que sempre permeia os sistemas capitalistas, o SUS apesar de todas suas deficiências é nossa via de encontro e discussão aos poderes representativos.

O suicídio pelos dados epidemiológicos citados, e pelo crescente aumento de suas incidências no país já se configura como um problema de saúde pública. Apesar de toda estigmatização, e tabus que cercaram o tema por tantas décadas, atualmente tem havido maior mobilização em torno de práticas preventivas, e, além disso, um olhar mais humano para a vítima que consegue chegar ao ato. Em relação a tal assunto, ainda há muitas medidas a serem tomadas, aonde um primeiro passo foi dado, mas quando se olha o contexto geral, percebemos que ainda existem muitas variáveis possíveis de serem resolvidas.

Machado, Leite e Bando (2014) traçam uma análise do funcionamento das políticas públicas. Segundo os autores, o processo de construção delas insere-se num processo chamado ciclos de políticas públicas. A proposta consiste em três etapas: num primeiro momento forma-se a agenda, a população, juntamente com seus poderes representativos indicam, discutem e mobilizam-se em torno de um problema que esteja interferindo no equilíbrio social, e a partir disto propõe alguma intervenção governamental, programas a serem desenvolvidos, linhas de ação, propostas de especialistas e recursos a serem destinados a causa. Neste panorama podemos perceber que o objeto proposto no artigo tem ganhado espaço nas agendas de discussão, impulsionados pelo aumento do número de ocorrências, juntamente com os casos de suicídio de pessoas famosas, principalmente a mudança de postura das

mídias, que ao contrário de décadas atrás, hoje trata o suicídio de modo mais humanizado.

O passo seguinte no ciclo de políticas públicas é a implementação das intervenções necessárias para a resolução dos problemas. Esse é o momento aonde coloca-se em prática toda a discussão que se elaborou no primeiro ciclo. O estado mobiliza recursos tecnológicos, materiais, e principalmente se tratando de suicídio, recursos humanos. É válido ressaltar mais uma vez o trabalho que o SUS tem realizado no âmbito do suicídio no país, ao ser instrumento da saúde pública, e operando não apenas nas redes hospitalares, mas, todavia, se inserindo em outros meios e contextos e buscando articular outras instituições, conseguido criar estratégias para prevenção e tratamento dos casos de suicídio. Exemplo disso é a implantação de diretrizes nacionais de prevenção ao suicídio, realizado pelo Ministério da Saúde em 2006, apesar de um pouco cansativo ao leitor, consideramos importante a inserção de alguns pontos colocados por ela:

Art. 1º Instituir as Diretrizes Nacionais para Prevenção do Suicídio, a ser implantadas em todas as unidades federadas, respeitadas as competências das três esferas de gestão.

Art. 2º Estabelecer que as Diretrizes Nacionais para Prevenção do Suicídio sejam organizadas de forma articulada entre o Ministério da Saúde, as Secretarias de Estado de Saúde, as Secretarias Municipais de Saúde, as instituições acadêmicas, as organizações da sociedade civil, os organismos governamentais e os não-governamentais, nacionais e internacionais, permitindo:

I - desenvolver estratégias de promoção de qualidade de vida, de educação, de proteção e de recuperação da saúde e de prevenção de danos;

II - desenvolver estratégias de informação, de comunicação e de sensibilização da sociedade de que o suicídio é um problema de saúde pública que pode ser prevenido;

III - organizar linha de cuidados integrais (promoção, prevenção, tratamento e recuperação) em todos os níveis de atenção, garantindo o acesso às diferentes modalidades terapêuticas;

IV - identificar a prevalência dos determinantes e condicionantes do suicídio e tentativas, assim como os fatores protetores e o desenvolvimento de ações intersectoriais de responsabilidade pública, sem excluir a responsabilidade de toda a sociedade;

V - fomentar e executar projetos estratégicos fundamentados em estudos de custo-efetividade, eficácia e qualidade, bem como em processos de organização da rede de atenção e intervenções nos casos de tentativas de suicídio;

VI - contribuir para o desenvolvimento de métodos de coleta e análise de dados, permitindo a qualificação da gestão, a disseminação das informações e dos conhecimentos;

VII - promover intercâmbio entre o Sistema de Informações do SUS e outros sistemas de informações setoriais afins, implementando e aperfeiçoando permanentemente a produção de dados e garantindo a democratização das informações; e

VIII - promover a educação permanente dos profissionais de saúde das unidades de atenção básica, inclusive do Programa Saúde da Família, dos serviços de saúde mental, das unidades de urgência e emergência, de acordo com os princípios da integralidade e da humanização.

Art. 3º Determinar à Secretaria de Atenção à Saúde do Ministério da Saúde (SAS/MS), em conjunto com outras áreas e agências do Ministério da Saúde, que adote as providências necessárias para a estruturação das Diretrizes Nacionais para Prevenção do Suicídio instituídas por esta Portaria. (MINISTERIO DA SAUDE, PORTARIA Nº 1.876, DE 14 DE AGO 2006).

Além das diretrizes, o ministério da saúde juntamente com o pesquisador supracitado no artigo Botega (2006), lançaram um manual de prevenção ao suicídio para profissionais da saúde mental, também em 2006, com o objetivo de capacitar os profissionais, estruturar o atendimento e incentivar a pesquisa. O manual também surge na necessidade de preparar esses profissionais diante de uma demanda que aumenta a cada ano.

Ainda no ciclo de implantação, foi criado pelo CVV (centro de valorização a vida) e o ministério da saúde, o programa de apoio a pessoas com ideação suicida. Através do número 188 é possível ter atendimento emocional, por uma equipe qualificada e voluntária. Estima-se que o CVV realize mais de um milhão de atendimentos anuais o que representa uma amostra expressiva sobre a quantidade de pessoas com ideação suicida, e, além disso, o alcance que um simples programa pode ter quando bem executado. A abrangência do CVV diz muito sobre o perfil do suicida de maneira geral, por vezes esses indivíduos só querem ser ouvidos e vistos, querem de alguma forma o reconhecimento do outro, e ainda que a medida seja simples, ela é eficaz.

Além das citadas, outras importantes ações de prevenção ao suicídio, é o setembro amarelo, que visa a conscientização da população acerca do suicídio, com ações de prefeituras, escolas, igreja e, ampla divulgação da mídia, e o dia internacional de prevenção ao suicídio, onde a OMS em parceria com os governos visa o esclarecimento sobre as questões voltadas ao suicídio, seu impacto e enfrentamento.

O último ciclo proposto pelos autores é a avaliação, no qual depois da implantação das medidas, busca-se um exame analítico delas, onde se supervisiona o sucesso e

deficiências de uma política pública. Esse ciclo não tem fim, diante dos desafios do suicídio o que deve fazer é uma constante avaliação das medidas que tem sido tomadas, e além disso propor mais ações. O que ocorre no país apesar dos programas adotados, e dos avanços que obtemos, é um aumento na incidência de casos, que evoca uma análise mais profunda das nossas políticas públicas e sua eficácia.

Diante dessas dificuldades, nossos programas de saúde devem intensificar suas operações frente ao suicídio, buscando as diferenciações de grupos, cada um com o seu grau de risco e especificidade, Machado, Leite & Bando (2014) tecem uma importante análise sobre essa separação:

Três níveis de prevenção segundo grau de risco: prevenção Universal, Seletiva e Indicada. A prevenção Universal é destinada a toda população, sem necessariamente apresentação de algum grau de risco. Seu principal objetivo é impedir o início do comportamento que desencadeie no suicídio e não está estritamente relacionada com a seleção dos indivíduos para a intervenção. Um exemplo é o Dia Mundial da Prevenção do Suicídio, onde toda a população é informada sobre o suicídio, impacto e enfrentamento. A prevenção Seletiva é destinada a populações e/ou indivíduos com baixo risco. Como objetivo busca também impedir que um dado comportamento se instale. Neste ponto utilizaríamos da busca de sujeito e/ou populações com vulnerabilidade na questão. Já na questão da prevenção indicada temos uma intervenção destinada a populações e/ou indivíduos que apresentam risco moderado ou considerável. Um exemplo da prevenção indicada seria o contato diário com indivíduos que já tentaram o suicídio (MRAZEK; HAGGERTY apud MACHADO; LEITE; BANDO, 2014, p. 345).

Dentre os avanços que precisam ser feitos para que haja uma diminuição dos índices de suicídio são principalmente a restrição de acesso aos métodos, controle de venda de medicamentos nas farmácias, avaliação psicológica de pessoas que tem porte de armas, descentralização da saúde, com as unidades básicas de saúde desempenhando papel mais central, como meio de facilitar a prevenção e controle, conscientização pública sobre os canais de ajuda, como por exemplo, o CVV, e a quebra do preconceito da sociedade contra os que comentem suicídio (MACHADO; LEITE; BANDO, 2014).

Outro ponto importantíssimo na prevenção do suicídio é a formação e capacitação dos profissionais de saúde, inserir nas grades curriculares desses profissionais

debates, e práticas voltadas para o diagnóstico e tratamento humanizado dessas pessoas.

Ao tentar cometer suicídio, e não ter resultado fatal, a vítima é encaminhada para a unidade de emergência na maioria das vezes, aonde são atendidas por clínico geral outros profissionais da saúde, sendo uma oportunidade para que seja o primeiro contato de apoio e ajuda, podendo analisar o nível de risco, para que assim, possa diminuir a tentativa de suicídio. Porém, conforme o despreparo e dificuldade de alguns profissionais, esse primeiro contato de ajuda vem com rejeição e preconceito para com o paciente, podendo agravar ainda mais o seu estado, porque, o modo como os atendentes os recebem e cuidam, irá influenciar em como ele irá responder ao cuidado oferecido (VIDAL; GONTIJO, 2013). Se os profissionais acolherem esses emergentes de forma correta, com empatia e escuta ativa, tendo respostas adequadas ao mesmo, ajudará a prevenir que este sujeito cometa suicídio (GUTIERREZ, 2014).

Quando se depara com esse tipo de comportamento, o profissional da saúde deve se comportar de forma adequada e de forma a ajudar o indivíduo em questão, tendo empatia, compreensão, e valorização do mesmo. De acordo com Money Kirlei citado por Abreu et al (2010) de nada vale o conhecimento da ciência e domínio do mesmo, se o profissional não possuir os quesitos citados acima.

Pensando assim, o profissional vive junto com indivíduo e entende suas dores, compreendendo seus desafios e o valoriza de forma humanizada. E assim sendo, de acordo com Knobel citado por Abreu et al (2010) essa humanização é o ato de cuidar do indivíduo como um todo, o valorizando por completo, levando em consideração seu ambiente familiar e social, seus valores e esperanças, sua cultura e preocupações pessoais.

Em uma pesquisa realizada em 2011 por Vidal e Gontijo com pessoas que foram atendidas por unidades de emergência por terem tentado suicídio, consta que sofreram discriminações vindas dos funcionários (receptionista a médicos) do hospital, de uma forma desumanizada, desestimulando ainda mais os pacientes, sendo que o atendimento a este tipo de problema deve haver uma intervenção

terapêutica, para que assim estimule positivamente o indivíduo para que não tente contra a própria vida. Ainda se tratando deste ambiente hospitalar emergencial, por serem julgados como pessoas que tiveram escolhas e opções de terem tentado se matar, por serem responsáveis pela própria violência contra vida, diferente de homicídio, que um terceiro o faz, muitas vezes leva os funcionários, em geral, não reconhecerem que este tipo de paciente também precisa de cuidados como os outros, e que, por falta de informação ou prejulgamento não entendem que esse comportamento é um pedido de ajuda.

Atentando-se ainda ao atendimento, a forma como o indivíduo é recebido pode crescer ou decrescer as taxas de mortalidade por suicídio. Levando isso em conta, é importante relatar que ainda nesta pesquisa de 2011, os pacientes declaram que por muitas vezes são liberados sem passar por avaliação adequada e sem encaminhamento para um especialista. Nesse processo de atendimento e liberação, a família é um fator de extrema importância, que precisa também de atenção, para que assim, saiba como lidar com o ente que tentou matar-se, oferecendo informações a todos. É muito relevante que após a liberação o indivíduo e a família sejam encaminhados a um acompanhamento com psicólogo e psiquiatra, o que ocorre ao contrário na realidade (VIDAL; GONTIJO, 2013).

De acordo com Gutierrez (p. 2, 2014) hospital “consiste em proporcionar à população assistência médica integral, curativa e preventiva, sob os regimes de atendimento, inclusive o domiciliar”, e nisso é incluído pacientes que tiveram tentativa de suicídio, mostrando que o âmbito hospitalar é capaz e deve de controlar problemas a respeito deste fato, para que seja garantindo qualidade de vida para essas pessoas. Para que isso aconteça, a equipe deve olhar esses pacientes como seres culturais, sociais e políticos, ou seja, atendendo esses indivíduos como seres integrados, que vivem em um contexto familiar e social, estando incluído ainda no ambiente de trabalho, sendo o sujeito submetido a esses fatores que pode favorecer com que ele adoeça e deseje a morte. Para ajudar a prevenir que o paciente venha tentar novamente o suicídio, o hospital deve ter uma equipe que saiba como lidar com esse tipo de caso, fazendo a avaliação devida, educando continuamente os profissionais de saúde mental e exames de rotina, para melhorar o tratamento para que o paciente possa se desprender ao pensamento suicida (GUTIERREZ, 2014).

O que está faltando nos atendimentos e recebimentos das pessoas que tentaram suicídio são humanização e cuidado com os pacientes. A maneira para que isso possa acontecer é que os funcionários hospitalares tenham compreensão com os outros indivíduos, se colocando no lugar dele, respeitando seus valores e o respeitando, acima de tudo, como ser humano, para que assim, tenha um atendimento qualificado e eficaz (GUTIERREZ, 2014).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Feita a pesquisa literária, encontrou-se conceitos e dados a respeito do tema: O suicídio é o ato de matar a si mesmo, e quando fracassado, tem-se a tentativa de suicídio, e ambos vêm acontecendo desde os tempos antigos, tendo um crescimento em suas estatísticas. Tal acontecimento não é isolado, sempre envolverá contextos sociais, culturais, econômicos e políticos, sendo declarado pela OMS como problema de saúde pública e epidemia global. As principais causas encontradas foram transtornos mentais, uso de álcool e drogas, transtorno de personalidade e esquizofrenia.

Diante destes dados, ficou claro que as políticas públicas de intervenção são elementos fundamentais para a prevenção e ajuda nestes casos, sendo que, o Sistema Único de Saúde (SUS) diante de tais perspectivas, é elemento central na implantação e operacionalização de medidas preventivas ao suicídio e tem realizado trabalhos no âmbito do suicídio no país, ao ser instrumento da saúde pública, e operando não apenas nas redes hospitalares, mas, todavia, se inserindo em outros meios e contextos buscando articular outras instituições, conseguido criar estratégias para prevenção e tratamento dos casos de suicídio.

Foram encontrados resultados baseados em pesquisas literárias de que as políticas públicas são necessárias para que se tenha planejamento e solução para a tentativa de suicídio e suicídio, para que o governo junto com a sociedade consiga estratégias para essa melhoria. Tais políticas vão ser planejadas para que se tenha um bom funcionamento, sendo dividida em três etapas: a primeira é uma forma de planejamento e organização vindos da população junto com o governo, sendo

proposto a seguir uma intervenção governamental e o que será desenvolvido a partir daí; em segundo passo é a implementação das intervenções necessárias para a resolução do problema (sendo nesta etapa criado projetos de valorização a vida, como o Centro de Valorização a Vida); e a terceira etapa visa um exame analítico das medidas que foram implantadas, para supervisionar o sucesso e deficiências de uma política pública.

Porém, infelizmente, apesar das medidas tomadas, ainda cresce o número de casos de suicídio no país. Com isso, concluiu-se que são necessários avanços que impeçam o sujeito de ter acesso aos métodos, como uma fiscalização mais rígida em vendas nas farmácias e outras lojas que vendem produtos que possa vir a ser utilizado para suicidar-se, descentralização da saúde, com as unidades básicas de saúde desempenhando papel mais central, como meio de facilitar a prevenção e controle, conscientização pública sobre os canais de ajuda, como por exemplo, o CVV, e a quebra do preconceito da sociedade contra os que comentem e tentam o suicídio. Outra contribuição para que se tenham melhorias nestes casos é a postura do profissional psicólogo na saúde é fundamental para ajudar a frear essas taxas que vem crescendo ano após ano e também levar a população a conhecer mais sobre a temática.

Indivíduos que chegam à saúde pública após terem tentado suicídio possuem tendência a saírem do ambiente de saúde e voltarem a cometer a tentativa de suicídio novamente, caso não abordados de forma correta pelo profissional Psicólogo, levando em consideração que um indivíduo que tem em mente o desejo de retirar a própria vida não possui uma saúde mental saudável e que diversos fatores ao seu redor contribuíram para o ato. É papel do profissional entender o indivíduo e observar de forma humanizada se há alguma possibilidade de uma nova tentativa antes de mandá-lo novamente para casa, e não somente isto, mas buscar melhorias em políticas públicas na saúde que visam à prevenção do suicídio juntamente com outros profissionais da área da saúde como o serviço social, por exemplo. Agindo desta forma, o paciente que veio a cometer a tentativa de suicídio e até aos amigos e parentes mais próximos dos indivíduos que chegaram a consumação do ato iram possuir um olhar diferente sobre a questão, diminuindo a probabilidade de novos casos.

7 REFERÊNCIAS

- ABEPS. **Associação Brasileira de Estudos e Prevenção do Suicídio**. Disponível em: <<http://www.abeps.org.br/>>. Acesso em: 19 agosto 2017.
- ABREU, Kelly Piacheski; LIMA, Maria Alice; KOHLRAUSCH, Eglê; SOARES, Joannie Fachinelli. Comportamento suicida: fatores de risco e intervenções preventivas. **Revista eletrônica de enfermagem**, Goiás, v. 12, n. 1, out./mar. 2010. Disponível em: <<http://fen.ufg.br/revista/v12/n1/pdf/v12n1a24.pdf>>. Acesso em: 21 setembro 2017.
- BANDO, Daniel Hideki; LESTER, David. An ecological study on suicide and homicide in Brazil. **Ciência e saúde coletiva**, Guarulhos, v. 19, n. 4, mar./jul. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/csc/v19n4/1413-8123-csc-19-04-01179.pdf>>. Acesso em: 14 agosto 2017.
- BENEDITO, Alessandra & MENEZES, Daniel Francisco Nagao. Políticas públicas de inclusão social: o papel das empresas. **Ética e filosofia política**, Campinas, v. 1, n. 16, jun. 2013. Disponível em: <http://www.ufjf.br/eticaefilosofia/files/2009/08/16_1_benedito.pdf>. Acesso em: 10 outubro 2017.
- BOTEGA, Neury José & GOMES, Fabiano Alves & KUNZ, Maurício. Prática Psiquiátrica no Hospital Geral: interconsulta e emergência. **Revista brasileira de psiquiatria**, São Paulo, v. 28, n. 3, set. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462006000300023>. Acesso em: 06 outubro 2017.
- BOTEGA, Neury. **Comportamento suicida: epidemiologia**. Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusp/v25n3/0103-6564-pusp-25-03-0231.pdf>>. Acesso em: 11 de setembro 2017
- BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Prevenção do suicídio. **Universidade estadual de campinas**, Campinas. 2006. Disponível em: <https://www.cvv.org.br/wp-content/uploads/2017/05/manual_prevencao_suicidio_profissionais_saude.pdf>. Acesso em: 1 novembro 2017.
- BRASIL. MINISTERIO DA SAÚDE (Brasil). **Diretrizes nacionais de prevenção ao suicídio**. Portaria número 1.876 de 14 de agosto de 2006. Disponível em <<http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt1876>>. Acesso em 30/10/17
- CAEIRO, Vânia Sofia Rosa. **Morte voluntária -Sui Caedes**. 2010. Dissertação. (Mestrado em Medicina Legal) - Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar ICBAS Universidade do Porto, Porto. 2011.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Suicídio e os desafios para a psicologia**. 1ª ed. Brasília: CFP, 2013.

CENTRO DE VALORIZAÇÃO A VIDA, disponível em: <<https://www.cvv.org.br/o-cvv/>>. Acesso em: 01 novembro 2017.

DURKHEIM, Émile. **Suicídio um estudo sociológico**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

DURKHEIM, E. **Le suicide**. Paris: PUF, 1986.

FONTENELLE, Paula. **Suicídio: o futuro interrompido**. Guia para os sobreviventes. São Paulo: Geração Editorial, 2008.

GUTIERREZ, Beatriz Aparecida Ozello. Assistência hospitalar na tentativa de suicídio¹. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 25, n. 3, set./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusp/v25n3/0103-6564-pusp-25-03-0262.pdf>>. Acesso em: 14ago 2017.

MACHADO, Marcos Fabricio Souza & LEITE, Cristiane Kerches da Silva & BANDO, Daniel Hideki. Políticas Públicas de Prevenção do Suicídio no Brasil: uma revisão sistemática. **Gestão & Políticas Públicas**, São Paulo, v. 4, n. 2, 2014. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rqpp/article/view/114406>>. Acesso em: 02 setembro 2017.

MADEIRA, Joana Domingues. **Intervenção com a pessoa em crise suicida aos três níveis de prevenção**. 2014. Dissertação. (Mestrado em enfermagem de saúde mental e psiquiatria) - Instituto Politécnico de Setúbal, 2015.

NASCIMENTO, Ana Paulo Pinto do. **O cuidado prestado a pessoas que tentaram suicídio: questões sobre a formação para o trabalho em saúde**. 2011. Dissertação. (Mestrado Profissional em Educação Profissional em Saúde) – Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio – Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2011.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Publicações da OMS**. Disponível em: <<http://www.who.int/eportuguese/publications/pt/>>. Acesso em: 20 agosto 2017.

SILVA, Daniela Reis e. **E a vida continua...O processo de luto dos pais após o suicídio de um filho**. 2009. Dissertação. (Mestrado em Psicologia Clínica) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 2009.

TUDE, Martins João & FERRO, Daniel & SANTANA, Pablo Fabio. **Gestão de políticas públicas**, Curitiba PR. IESDE BRASIL S/A, 2015. Disponível em: <http://arquivostp.s3.amazonaws.com/qcursos/livro/LIVRO_gestao_de_politicas_publicas.pdf>. Acesso em: 13 de novembro de 2017

UNIAD: **UNIDADE DE PESQUISA EM ALCOOL E DROGAS**. Unifesp, São Paulo, 2008.

VIDAL, Carlos Eduardo Leal & GONTIJO, Eliane Costa Dias Macedo. Tentativas de suicídio e o acolhimento nos serviços de urgência: a percepção de quem tenta. **Caderno de saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, mar. /mai. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cadsc/v21n2/02.pdf>>. Acesso em: 14 agosto 2017.

VIDAL, Carlos Eduardo Leal & GONTIJO, Eliane Costa Dias Macedo & LIMA, Lúcia Abelha. Tentativas de suicídio: fatores prognósticos e estimativa do excesso de mortalidade. **Cadernos de saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 1, jan./set. 2013. Disponível em: <http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2013000500020&lang=pt>. Acesso em: 14 agosto 2017.

WAISELFISZ, JULIO. **O mapa da violência**, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2014/Mapa2014_JovensBrasil_Preliminar.pdf acesso em 12 de setembro de 2017

BELEZA: UMA CONCEITUAÇÃO DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO BELO FRENTE À DOENÇA

Mayara Gomes Da Silva Dessaune

Nayani Sibebe Oliveira Moroni¹

Fabiana Davel Canal²

“A mulher, que à beleza do rosto une a beleza da alma, os encantos da natureza aos da virtude, bem pode passar na terra por uma imagem do céu”.

Severo Catalina

RESUMO

Numa época onde a beleza é posta num pedestal, o adoecer pode causar sofrimento no sujeito que vivencia a circunstância. No caso específico do câncer, quando atinge o público feminino, as representações sociais, os estigmas sociais criados pela cultura transcendem o sofrimento configurado pela doença em si. O artigo visa elucidar como as representações sociais de beleza foram construindo-se e os significados atribuídos à doença, o câncer, ao longo da história e da cultura, nesse âmbito, adentram as dimensões das propriedades do ser feminino, elucidando as interferências que a doença exerce sobre a autoestima, a autoimagem, as relações interpessoais, principalmente nas mais íntimas e básicas da mulher. Consideramos estes aspectos nas propostas de atenção à mulher diagnosticada com câncer, evidenciando que a forma como nos enxergamos, a maneira como nossa identidade é construída mais que necessário, é indispensável.

Palavras-chave: Beleza. Câncer. Representação Social.

ABSTRACT

In times when beauty is put on a pedestal, getting sick can cause suffering in the person who is living the circumstance. In the specific case of cancer, when it reaches the women, social representations and social stigmas created by culture transcend the suffering configured by the sickness itself. The article targets elucidating how

¹ Graduadas em Psicologia pela Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

² Mestre em Psicologia Institucional (UFES). Graduada em Psicologia (UFES). Professora da Faculdade Multivix Castelo e Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

social representations of beauty have been constructed and the meanings attributed to the sickness, cancer, throughout history and culture, within this sphere, penetrate the dimensions of the properties of the female being, elucidating the interferences that the sickness exercises on the self-esteem, the self-image, the interpersonal relations, primarily in the most intimate and basic of the woman. We consider these aspects in the attention's proposals to women diagnosed with cancer, evidencing that the way we see ourselves, the way our identity is built more than necessary, is indispensable.

Keywords: Beauty. Cancer. Social representation.

1 INTRODUÇÃO

Partindo do pressuposto de que o corpo configura-se como importante território de construção de identidades, o objetivo do artigo é evidenciar a retórica de que a “beleza exterior e a saúde, versus aparência desagradável e a doença”, cada vez mais se incorporam como sinônimos, no que se refere às representações do corpo feminino.

Dentro do referencial teórico, o artigo busca apresentar as Representações Sociais sobre a concepção de beleza, a doença, no caso o câncer, sob uma vasta visão antropológica e teórica.

Objetivamos abordar que, numa época onde a beleza é posta num pedestal, o adoecer pode causar sofrimento no sujeito que vivencia a circunstância. No caso específico do câncer, quando atinge o público feminino, as representações sociais, os estigmas sociais criados pela cultura transcendem o sofrimento configurado pela doença em si. O artigo visa elucidar como as representações sociais de beleza foram construindo-se e os significados atribuídos à doença, o câncer, ao longo da história e da cultura. Nesse âmbito, adentra as dimensões das propriedades do ser feminino, elucidando as interferências que a doença exerce sobre a autoestima, a autoimagem, as relações interpessoais, principalmente nas mais íntimas e básicas da mulher. Consideramos estes aspectos nas propostas de atenção à mulher diagnosticada com câncer, evidenciando que a forma como se dará sua

autoimagem, a maneira como a identidade é construída mais que necessário, é indispensável.

2 METODOLOGIA

O presente artigo possui delineamento do tipo qualitativo bibliográfico. Foi elaborado nos meses de março a junho de 2017, com bases em pesquisas bibliográficas, livros de universidade, artigos científicos do Google Acadêmico, Portal Scielo e o portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSICO). A significância dessa pesquisa bibliográfica encontra-se na oportunidade de expressar sobre a exaltação a beleza criada e representada socialmente, em contraste ao câncer de mama e as alterações físicas, emocionais e sociais que a mulher vivencia, com base em discussões de autores sobre o tema.

A pesquisa foi desenvolvida por etapas que se iniciaram a partir da escolha do tema; o levantamento da bibliografia utilizada; leitura minuciosa do material; análise do conteúdo que possibilitou considerar os pontos importantes e, por fim, sua elaboração, fundamentada nos autores citados no decorrer da discussão.

3 A BELEZA

A beleza pode ser entendida como qualidade do corpo. É na cultura que a mesma se constrói e é experimentada, ou seja, a beleza é um conceito que emerge e pertence a uma sociedade historicamente construída, e no contexto inserido cria-se padrões e dá significado a mesma (MOTA, 2007).

Tratando-se de beleza, as ciências sociais dispõem de diversos estudos que demonstram a forma como o corpo em si, configura-se como símbolo de uma cultura, projetando sobre este, código de identidade e de alteridade, utilizando-se todo um universo simbólico para classificar, demonstrar uma marcação indenitária, um estado bio-psico-fisiológico, também de condição social, expõe Castro (2010).

Explana ainda a autora, que a construção da aparência, que por sua vez envolve adornos, posturas e modos de vestir, passa a depender cada vez mais das formas e volume corporais transformando-se no elemento central no projeto reflexivo do *self*, e daí surge o conceito crescente de beleza.

E é nesse âmbito que buscaremos aclarar de que forma uma doença como o câncer, pode postular idealizações negativas, representações preconceituosas dentro do contexto social, agindo de maneira excludente, não seguindo os conceitos de alteridade, e auto excludente, uma vez que a beleza não mais enquadrando num padrão proposto, gera mal-estar e reclusão, afetando a vida social em todos os aspectos.

4 O CÂNCER

No século XIX o câncer era considerado contagioso e vinculado à ausência de higiene. No caso das mulheres, o adoecimento era provocado por seus pecados e vícios, e também relativo às práticas sexuais (SANT'ANNA, 2000, apud FERNANDES; ALVES, 2015). Em contraposição, nas primeiras décadas do século XX, o câncer passa a ser visto como um castigo através do qual o doente poderia libertar-se de seus pecados e alcançar a redenção, dessa forma, disseminava-se uma interpretação benéfica do adoecimento, fazendo com que seguissem os preceitos de equilíbrio e cuidados pregados na época, para que assim, pudesse se conquistar a elevação espiritual e reconhecimento da sociedade, expõe Fernandes e Alves (2015).

Isto posto, Veit e Carvalho (2008) complementam que o câncer era visto como sinônimo de morte inevitável, portanto, a notícia sobre o mesmo era disponibilizada somente à família e nunca aos pacientes, tal prática permaneceu até pouco tempo em nosso cotidiano.

Adendo a isto, o câncer muitas vezes é usado como metáfora para descrever situações de destruição ou desintegração moral, como “os políticos são o câncer do nosso país”, o que faz permear a preservação e expansão do preconceito sobre a doença. Essa realidade foi mudando a partir o fim do século XIX, momento em que a

oncologia passa vivenciar avanços relevantes, pressupondo o notável aperfeiçoamento da medicina e das ciências tecnológicas que, por sua vez abrangem métodos com formas de tratamento mais eficazes para a busca da cura (VEIT; CARVALHO, 2008).

O Instituto Nacional de Câncer (2014) define o Câncer como um conjunto de centenas de doenças, que possuem um crescimento desordenado de células que ao invadir os tecidos e órgãos dividem-se muito depressa. Algumas podem tornar-se destrutivas e irrefreáveis, podendo alcançar outras regiões do corpo, provocando a metástase.

No Brasil, as doenças não transmissíveis (DCNT) são apontadas como os maiores problemas de saúde pública no país, com 70% de casos de óbitos. As principais DCNT são infarto, hipertensão arterial, doenças respiratórias crônicas, acidente vascular cerebral e o próprio câncer (BRASIL, 2011).

Segundo dados do INCA (2011) o câncer de mama é o segundo mais frequente no mundo, sendo o mais comum entre as mulheres, alcançando o 1º lugar entre as 3 maiores causas de óbitos por câncer em mulheres em 2008. E frente a isso, o Instituto aborda que alguns fatores de riscos contribuem para o desenvolvimento do câncer de mama, como o fator genético, excesso de peso, consumo de álcool, uso de anticoncepcionais orais, menarca precoce, primeira gestação após os 30 anos de idade e sedentarismo.

Importante salientar que a terminologia Câncer traz em si, um significado muito forte, sendo prontamente associada por muitas pessoas à morte. Porém, tratando-se de câncer nas mulheres, ele possui um amedrontamento mais intenso por atingir uma parte do corpo muito valorizada em algumas culturas que a define como símbolo de identidade, beleza e sexualidade (REGIS, SIMOES, 2005).

5 REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA BELEZA

A beleza humana sempre foi idolatrada, de acordo com os requisitos da cada época. Lipovestky (2000) apud Mota (2007), traz que a representação de mulher no período

paleolítico não enaltecia suas formas de maneira bela, eram tidas apenas como símbolos de fertilidade. A autora expõe que esse tipo de representação perdura no período neolítico, porém, nesse momento, a figura feminina também apresenta expressões de poder sobre o homem, consideradas deusas mães.

Importante explicar que nem sempre a mulher foi considerada a expressão privilegiada de beleza. Essa característica era atribuída aos homens, principalmente na Grécia Clássica, e daí provem os termos característicos de beleza como “deus grego”, conforme pesquisa antropológica (MOTA, 2007).

Após um longo processo histórico, onde a sociedade possuía constructos e pensamentos androcêntricos, culturas patriarcais que atribuíam significados e papéis inferiores, vulgares, demoníacos e maléficos a mulher, ela passa a ter seus encantos e poderes reconhecidos. Válido salientar que essa instituição, essa representação da mulher como bela, ocorre em um contexto da formação da cultura que se baseia nas capacidades, com isso a beleza física transfigura-se para um sentido positivo na sociedade e passa a ser uma qualidade feminina, enquanto a razão e o trabalho, a inteligência e a força caracterizariam o homem. Mota (2007) descreve ainda que dentro desta construção sócio-histórica que os estereótipos e os estigmas vão fundamentando-se, os padrões estéticos são socialmente estabelecidos e o adoecer pode, e muitas vezes torna-se, um paradigma que denota a feiura.

Adendo ao exposto, em relação à compreensão do corpo e da beleza, é possível perceber, através de algumas citações como: “O corpo e o uso que se faz dele é uma construção cultural dotada de sentidos e significados” (RIGONI, 2008, p. 143), o construto cultural e social operando nos corpos e em todas as formas de representação humana.

No entanto, é no racionalismo moderno que se instaura os alicerces para a emergência da mulher como o “belo sexo”, descreve Mota (2007). Dentro disto, na cultura contemporânea existe uma obsessão pela construção da aparência que se expressa na busca por um padrão corporal estabelecido socialmente (CASTRO, 2010). A forma física é pré-estipulada, e adendo a isso Rocha, Almeida e Ribeiro

(2013) explicam que os seios, o cabelo, a boca e a pele são as partes do corpo mais enaltecidas pela sociedade. Sendo os seios uma expressão de feminilidade para as mulheres, e, por isso, o câncer de mama representa uma mutilação, provocando sequelas traumáticas que ultrapassam a doença. Em concordância, Gomes, Skaba e Vieira (2000, p. 200-201) mencionam que “No imaginário social, a mama costuma ser associada a atos prazerosos como amamentar, seduzir e acariciar, não combinando com a ideia de ser objeto de uma intervenção dolorosa, ainda que necessária”.

Diante do exposto, é válido ressaltar que Freud em sua obra, relaciona o seio à amamentação e ao prazer que é proporcionado ao longo da vida, sendo visto como uma representação de feminilidade. Dessa forma, principalmente na mulher, por acompanhar o desenvolvimento do próprio seio juntamente com seus afetos, torna-se um representante das experiências do ser humano (FREUD, 1905).

Isto posto, dentro da doença, tratando-se de câncer de mama, Dunley (2007) relaciona a mastectomia a uma castração, que deixa o outro seio como indicio, lembrando-a constantemente da perda do outro. E é por conta disso que na tentativa de minimizar os danos causados pela mastectomia, existem hoje vários recursos de cirurgias plásticas, como a reconstrução da mama, que se esforçam para trazer de volta os desejos e satisfações de mulheres que vem buscando outras significações a fim de se restabelecer como mulher (ROCHA; ALMEIDA; RIBEIRO, 2013).

6 CÂNCER X AUTOIMAGEM / AUTOESTIMA

Posteriormente ao diagnóstico, a mulher começa a pensar na perda de sua identidade feminina, uma vez que se tem consciência que será retirado, por exemplo, sua mama, seu cabelo, atributos que possuem peso simbólico de beleza corporal, fertilidade e até feminilidade e que sempre estiveram presentes em todas as fases da vida da mulher (VIEIRA; LOPES; SHIMO, 2007). Venezuela (2007) complementa que o fato de que a cirurgia oncológica mamária, utilizada em praticamente todos os casos, a raspagem ou queda do cabelo durante a quimioterapia e as cicatrizes que marcam o corpo por conta de cirurgias provocam mudanças na autoestima, ocasionando uma distorção da imagem corporal,

exteriorizada em comportamentos como a resistência em se olhar no espelho e a considerável queda no desejo sexual.

Frente a isso, à perda de um órgão de referência quanto à feminilidade, há também outros fatores que acometem as mulheres durante esse período, como o medo da morte e apreensão de perder o parceiro devido ao baixo interesse sexual durante o tratamento (ROCHA; ALMEIDA; RIBEIRO, 2013). Prova disso são os estudos que demonstram a redução da qualidade de vida nos domínios emocionais, sociais e sexuais, não somente no período de um a dois anos após o tratamento inicial, mas também após cinco anos e, por conta disso, é necessário que o cuidado psico-oncológico oferecido às pacientes seja mantido mesmo após o término do tratamento clínico, uma vez que o corpo, o símbolo da beleza feminina, levará consigo suas marcas, físicas ou psicossociais.

7 ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA

Maluf, Mori e Barros (2005) afirmam que, independente da cultura, a assistência psicológica propicia a mulheres com câncer de mama a possibilidade de aderir estratégias para enfrentar de maneira adaptativa o diagnóstico, sendo equitativamente capaz de aumentar ou desenvolver a capacidade de suportar aos efeitos colaterais da mastectomia, da radioterapia e da quimioterapia, reduzindo o incômodo propiciado pelos edemas e dores, minimizando tanto a intensidade, quanto a periodicidade das intercorrências.

O amparo psicológico, de acordo com Santos et al (2011) pode ser exercido por intermédio de inúmeros recursos técnicos, sendo extremamente proficiente, por diminuir o nível de ansiedade e por possibilitar a troca de experiências em relação a doença, uma vez que esta é universal, facilitando a exteriorização de sentimentos. Além disso, Pelegrini, Cerqueira e Peres (2008) integralizam que em grupo, o isolamento e solidão podem ser mais bem trabalhados, propiciando a redução do estigma agregado ao câncer de mama.

Em relação a isso, nota-se que cada vez mais, que a psicologia vem ganhando maior espaço e função com o principal intuito de direcionar uma atenção especial ao

câncer, através da Psico-oncologia que tem sua atenção voltada para o atendimento ao paciente, a família e a equipe de saúde, que utilizando conhecimentos gerais da Psicologia da Saúde, pode ser aplicado em diversas categorias, como a assistência psicológica aos pacientes, prevenção, tratamento, reabilitação, abrangendo estudos e pesquisas relacionadas às variáveis sociais e psicológicas (FERNANDES; ALVES, 2015). A participação do Psicólogo na equipe de oncologia tornou-se tão significativa que foi formulada uma portaria estabelecendo sua participação na equipe:

Já no final de 1998, foi publicada uma Portaria do Ministério da Saúde que mostrava estarmos em sintonia com as necessidades do País, reconhecidas também pelo governo federal. A portaria a que nos referimos é a de nº 3.535 do Ministério da Saúde, publicada no Diário Oficial da União de 14/10/98 e que determina a presença obrigatória de profissionais especialistas em Psicologia Clínica nos serviços de suporte como um dos critérios de cadastramento de centros de atendimento em oncologia junto ao SUS (CARVALHO, 1998, p.62).

Em síntese, cabe ao profissional psicólogo que trabalha com pacientes oncológicos a importante missão de promover prevenção, tratamento e reabilitação e amparo na fase terminal da doença, resgatando vida nesses pacientes, abrangendo aspectos físicos e psicológicos, permitindo dessa forma, que estes demonstrem seus medos, angústias, sentimentos e emoções, reafirmando assim, a imprescindível importância do contato entre psicólogo e paciente, por ser um momento de extensas mudanças e desafios que produzem impactos profundos e subjetivos na vida do paciente com câncer, demandando maior atenção e cuidado de tais profissionais (COSTA, NAKAMOTO, ZENI, 2009).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da elaboração desta pesquisa, foi possível expor uma melhor concepção sobre o significado do câncer de mama, no que tange as mulheres em relação aos ideais de beleza criados e representados socialmente, evidenciando as transformações emocionais, físicas e sociais que as mesmas vivenciam.

O investimento que a mulher faz ao corpo, fazendo dele, objeto de desejo e satisfação sexual, as torna escravas de um culto de beleza, demonstrando um caráter narcísico, manifestando desse modo, resistência contra a tudo que se opõe

ao ideal socialmente estipulado, produzindo assim, abruptas consequências sociais e psíquicas referentes à sua feminilidade.

Opondo-se a esse narcisismo, o câncer de mama, o mais temido pelas mulheres, afeta-as físico e psicologicamente, traçando um caminho incerto, promovendo pensamentos e sentimentos devastadores como angústia, medo da morte, e por permear a ideia de mutilação do símbolo de desejo e identidade feminina, que é o seio, causando um desprazer com o corpo e uma perda de identidade, afetando suas relações sociais.

Dado o exposto, é possível perceber que tanto a sociedade, quanto os próprios pacientes ainda possuem uma visão estigmatizada em relação ao câncer em detrimento a percepção da imagem corporal. Portanto, é necessária uma reflexão sobre a desconstrução de estereótipos estéticos bem como a atuação dos profissionais da saúde em relação ao tratamento, enfatizando não somente a doença em si, mas considerando o contexto geral em que a paciente vivencia para se alcançar um tratamento eficaz.

9 REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Plano de ações estratégicas para o enfrentamento das doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) no Brasil 2011-2022**. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <. Disponível em: <https://goo.gl/bO0ocv> >. Acesso em: 27 abr. 2017.

CARVALHO, M.M.M.J. **Introdução à Psiconcologia**. Psico-Oncologia no Brasil: resgatando o viver. São Paulo: Summus, 1998.

CASTRO, A.L. de. **Indústria da beleza**: uma abordagem sócio-antropológica do culto ao corpo na cultura contemporânea. 2010.vol. 4, nº 1, pp. 54-73. Disponível em: <www.seer.ufal.br/index.php/latitude/article/view/818> Acesso em: 20 de Maio de 2017.

COSTA C.L; NAKAMOTO L.H; ZENI L.L. **Psico-oncologia em discussão**. São Paulo: LEMAR, 2009.

DUNLEY, G. **Grupos com pacientes mastectomizadas**: Aplicações da psicanálise no trabalho institucional. In: MELLO FILHO, J. Grupo e corpo: psicoterapia de grupo com pacientes somáticos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

FERNANDES, B.B; ALVES, M.V.S.G. **Mulheres de peito: reinventando a vida a partir da experiência do adoecer.** 2015. 68f. (Trabalho de Conclusão de curso). Faculdade do Espírito Santo- Unes Cachoeiro de Itapemirim. Cachoeiro de Itapemirim.

FREUD, S. (1901-1905). Um caso de histeria, Três ensaios sobre sexualidade e outros Trabalhos. In: **Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud** Volume VII. Rio de Janeiro: Imago Editora. 2006.

GOMES, R.; SKABA, M.M.V.F; VIEIRA, R.J.S. **Reinventando a vida: proposta para uma abordagem sócio antropológica do câncer de mama feminina.** Caderno de Saúde Pública, 2002. Disponível em:<<http://www.scielosp.org/pdf/csp/v18n1/8156>>. Acesso em: 23 mai.2017

INCA - INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER. **Coordenação de Prevenção e Vigilância.** Estimativa 2014: incidência do câncer no Brasil. Rio de Janeiro: INCA, 2014. Disponível em: <Disponível em:<<http://www.inca.gov.br/wcm/dncc/2013/apresentacao-estimativa-2014.pdf>> . Acesso em: 1 maio 2017.

MALUF, M. F.M; MORI, L.J; BARROS, A.C.S.D. O impacto psicológico do câncer de mama. **Revista Brasileira de Cancerologia**, 51(2), 149-154. 2005

MOTA, M.D. **De Vênus a Kate Moss: reflexões sobre corpo, beleza e relações de gênero.** 11f. (Trabalho Acadêmico) Universidade Federal do Ceará. Ceará. Disponível em: <http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/A009.pdf>. Acesso em: 06 de Jun. de 2017.

PELEGRINI, L.G; CERQUEIRA, J.A; PERES, R.S. Indicadores de qualidade de vida e sintomas de ansiedade, depressão e estresse em mulheres mastectomizadas no período de reabilitação. **Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro**, 12(2), 168-176. 2008.

REGIS, M. de F.S.; SIMÕES, S.M.F. Diagnóstico de câncer de mama: sentimentos, comportamentos e expectativas de mulheres. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 07, n. 01, p. 81 – 86. 2005. Disponível em: <http://www.revistas.ufg.br/index.php/fen>. Acesso em 06 jun. 2017.

RIGONI, A.C.C. **Marcas da religião evangélica na educação do corpo feminino.** Implicações para a Educação Física escolar. 2008. 162 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física)—Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

ROCHA, I.M.G.; ALMEIDA P.C.T.; RIBEIRO J.F.S. Seios, anseios e perdas: o corpo feminino e o câncer de mama como alvo de investimentos subjetivos. **Revista Mosaico**. 2013 Jan./Jun.; 04 (1): 05-10.

SANTOS, M. A.; PRADO, M. A. S.; PANOBIANCO, M. S.; ALMEIDA, A. M. Grupo de apoio a mulheres mastectomizadas: cuidando das dimensões subjetivas do adoecer. **Revista da SPAGESP**, 12(2), 27-33. 2011.

VALENZUELA, M.L.R.G. **Auto imagem, auto estima e relacionamento conjugal como dimensões da qualidade de vida de um grupo de mulheres mexicanas mastectomizadas**: uma visão sociocultural [tese]. Ribeirão Preto (SP): Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto; 2007.

VEIT, M.T; CARVALHO, V.A. **Temas em Psico-Oncologia**. São Paulo: Summus, 2008. Disponível em:
<http://books.google.com.br/books?id=YWOleiAUmIQC;printsec=frontcover;hl=pt-BR;source=gbs_ge_summary_r;cad=0#v=onepage;q=false>. Acesso em: 06 de Jun. de 2017.

VIGARELLO, G. **História da beleza**: o corpo e a arte de se embelezar, do Renascimento aos dias de hoje. Rio de Janeiro: Ediouro, 2006.

VIEIRA C.P.; LOPES M.H.B.M; SHIMO A.K.K. Sentimentos e experiências na vida das mulheres com câncer de mama. **Rev. Esc. Enferm. USP. SP. Vol. 41. Num. 2. 2007.**

PROGRAMAÇÃO LINEAR COM O USO DO EXCEL E DO SOLVER: UMA ABORDAGEM APLICADA NO ENSINO MÉDIO

Valderedo Sedano Fontana¹

Vanessa Battestin Nunes²

Jane Maria da Silva³

RESUMO

A ideia deste trabalho foi aplicar uma atividade utilizando Programação Linear (PL) utilizada no Ensino Médio, em uma turma de 3ª série do Ensino Médio Integrado – curso Técnico em Logística. Julgamos que este é um conteúdo que possibilita de forma contextualizada, a utilização da ferramenta Excel, mais precisamente da opção, Solver, deste aplicativo. O experimento tem por objetivo demonstrar a importância das técnicas de resolução de problemas que envolvem recursos produtivos, uma vez que os alunos de Educação Profissional precisam conhecer tais técnicas e sua utilização dentro das empresas. A Programação Linear envolve técnicas de Modelagem Matemática desenvolvidas para otimizar o uso de recursos limitados. É aplicada com sucesso em diversas áreas como a militar, indústria, agricultura, transportes, economia, sistemas de saúde, ciências sociais e comportamentais. No curso técnico em logística, integrado ao ensino médio, os alunos têm a oportunidade de estudar sobre diversos problemas que ocorrem nas atividades que contemplam a área da logística, onde a maioria dos problemas que ocorrem são de restrição de recursos, sejam eles, materiais ou não. Nesta perspectiva, identificamos a oportunidade de trazer para a sala de aula a resolução de problemas logísticos com o uso da Programação Linear utilizando a ferramenta Solver do Excel.

Palavras-chave: Modelagem Matemática; Programação Linear; Excel; Solver.

¹Mestre em Pesquisa Operacional e Inteligência Computacional. Professor Multivix Cachoeiro de Itapemirim-ES, valderedo@gmail.com

²Doutora em educação. Mestre em Informática. Bacharel em Ciência da Computação (UFES). Professora do Instituto Federal do Espírito Santo (IFES). Diretora do Centro de Referência de Formação à Distância (CEFOR / IFES), vanessa@ifes.edu.br

³Mestranda em Educação em Ciências e Matemática. Especialista em Educação Profissional e Tecnológica. Especialista em Educação Matemática (UFES). Licenciando em Informática (IFES). Licenciada em Matemática (Claretiano Rede de Educação). Bacharel em Administração de Empresas (Estácio de Sá de Belo Horizonte) prof.janesilva12@gmail.com

ABSTRACT

The idea of this work was to apply an activity using Linear Programming (PL) used in High School, in a 3rd grade group of Integrated High School - Technical Course in Logistics. We think that this is a content that allows in a contextualized way, the use of the Excel tool, more precisely the option, Solver, of this application. The aim of the experiment is to demonstrate the importance of problem solving techniques involving productive resources, since the students of Professional Education need to know these techniques and their use within companies. Linear Programming involves Mathematical Modeling techniques developed to optimize the use of limited resources. It is applied successfully in several areas such as military, industry, agriculture, transport, economics, health systems, social sciences and behavioral. In the technical course in logistics, integrated to the high school, students have the opportunity to study about several problems that occur in the activities that include the logistics area, where most of the problems that occur are resource constraints, be they materials or do not. From this perspective, we have identified the opportunity to bring to the classroom the solution of logistic problems with the use of Linear Programming using the Excel Solver tool.

Keywords: Mathematical Modeling; Linear Programming; Excel; Solver

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos a educação brasileira vem enfrentado reformulações curriculares constantes que sinalizam com as mais variadas propostas pedagógicas para a sala de aula, buscando considerar processos cognitivos, afetivos, motivacionais e metodológicos e nesse contexto insere-se a Educação Matemática, cujos professores estão buscando mudar suas rotinas curriculares em prol da melhoria no processo de aprendizagem de seus alunos.

O processo de ensino e aprendizagem de Matemática é complexo, principalmente na escola pública, pois abarca uma enorme quantidade de conteúdos que muitas vezes o professor não consegue abordar na íntegra durante o ano letivo.

Tentando minimizar esses efeitos, os professores têm buscado a cada dia novas ferramentas para auxiliá-los no processo de ensino de matemática, principalmente,

as tecnologias educativas que trazem grandes contribuições para o processo de aprendizagem dessa disciplina.

D'Ambrósio (2005) ressalta que a disciplina de matemática é uma estratégia desenvolvida pela espécie humana para explicar, entender, manejar e conviver com a realidade, dentro de um contexto natural e cultural. Dessa forma, ensinar matemática é muito mais que ensinar um conjunto de conteúdos matemáticos, é principalmente, proporcionar aos educandos conceitos mais finos e rigorosos necessários não só para a compreensão do mundo da matemática, mas, também, o domínio de um conjunto de habilidades que os ajudarão no desempenho profissional e na vida em sociedade.

Nessa perspectiva, metodologias de ensino que privilegiem uma aprendizagem pautada na pesquisa, interação e socialização dos conhecimentos construídos estão sendo trabalhadas por grande parte dos professores em sala de aula. As metodologias de ensino são inúmeras, especialmente com o advento da internet e a disseminação das tecnologias da informação e comunicação (TIC), cabe ao professor buscar conhecer a realidade de seus alunos para definir a melhor metodologia que o ajudará a obter sucesso nessa empreitada.

Muitos pesquisadores vêm desenvolvendo trabalhos sobre a importância da informática na educação e sobre o uso de tecnologias educacionais no processo de ensino, principalmente em conteúdos de Matemática. Muito tem se discutido sobre o uso de softwares educativos e de outras tecnologias educacionais em atividades escolares e, sobretudo, sua eficácia e qualidade na tarefa de conduzir e orientar a aprendizagem dos alunos.

Por tecnologias educacionais entendemos o uso da informática, do computador, da internet, da hipermídia e da multimídia, das ferramentas para educação à distância, dos softwares livres para uso educacional, e diversos outros recursos e linguagem educacional de que dispomos atualmente e que podem de alguma forma contribuir significativamente para tornar o processo de ensino – aprendizagem mais eficiente e de qualidade.

Graças aos computadores e outros instrumentos eletrônicos, as formas de ensinar e de aprender estão passando por profundas mudanças, e isso provoca uma revolução nas relações escolares entre professor e aluno. Segundo MORAN (2000), as tecnologias nos permitem ampliar o conceito de sala de aula, de espaço e tempo, e com isso possibilitar um processo de ensino – aprendizagem, mais integrado e prazeroso, para alunos e professores.

Desta forma a atividade proposta tem por objetivo propiciar aos alunos do ensino médio do curso técnico em logística conhecer a modelagem matemática e a aplicação de soluções computacionais para problemas de restrição de recursos produtivos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Várias tendências em Educação Matemática têm emergido nas últimas décadas. Sobretudo, a Modelagem Matemática tem sido fortemente recomendada por especialistas em processos de ensino e aprendizagem que não enfatizem somente questões do conhecimento matemático.

Segundo Bassanezi (2013), a modelagem matemática pode ser encarada tanto como um método de pesquisa científica quanto uma estratégia de ensino-aprendizagem. Neste sentido, a modelagem matemática passa a ser um instrumento poderoso, uma vez que permite lidar de forma objetiva com problemas do mundo real.

D'Ambrosio (1986) destaca a importância de que, durante a modelagem, ocorra a aprendizagem de conceitos e técnicas do conteúdo estudado, de modo que o objeto de estudo em si possa contribuir como um agente motivacional para a aprendizagem.

A resolução de problemas é uma metodologia de ensino de Matemática muito eficiente, pois proporciona aos alunos e professores uma mobilização de saberes que serão necessários para a busca de uma solução. E nessa busca o aluno aprende a desenvolver estratégias, o raciocínio lógico, e verificar se suas

proposições de solução são realmente válidas, dessa forma colaborando para o amadurecimento de suas estruturas cognitivas e favorecendo a aprendizagem.

A estrutura proposta por Polya (1978) e seguida por Dante (1998) começa com o entendimento do que é “um problema”. Para o segundo autor, um problema “é qualquer situação que exija o pensar do indivíduo para solucioná-lo”. Dante (1998). Para Polya (1978), “ter um problema significa buscar conscientemente por alguma ação apropriada para atingir um objetivo claramente definido, mas não imediatamente atingível”.

Os problemas, “estimulam a curiosidade”, “despertam o gosto pelo trabalho mental”, “fazem os alunos pensarem produtivamente”, “aprimoram o raciocínio matemático” e “motivam a aprendizagem de novos conteúdos”. Nessa perspectiva trabalhar com problemas de Programação Linear utilizando o Excel, nos possibilita levar o aluno a pensar, criar estratégias e encontrar as melhores soluções para as situações propostas.

A Programação Linear ou, PL, é uma técnica de planejamento, que visa à otimização de problemas em que se têm diversas opções de escolhas, sujeitas a algum tipo de restrição, ou seja, consiste em encontrar a melhor solução para um dado problema. Na Modelagem de Programação Linear, devem ser estabelecidos:

- i) as variáveis do problema, ou seja, aquilo que se pode controlar e que se deseja saber exatamente o valor;
- ii) a função objetivo, sempre que se deseja maximizar ou minimizar determinado objetivo, expresso em função das variáveis do problema;
- iii) as restrições, que também são expressas em função das variáveis do problema e limitam as combinações das variáveis a determinados limites;

A PL é uma disciplina da Pesquisa Operacional (*Operathions Research*), termo que foi empregado pela primeira vez por volta da década de 1930, na Inglaterra, referindo-se ao estudo sistemático de problemas estratégicos e táticos decorrentes de operações militares.

Em 1936, o economista russo naturalizado estadunidense, *Wassily Wassilyovitch Leontief* (1905-1999), criou um modelo constituído por um conjunto de equações lineares, considerado como o primeiro passo para o estabelecimento das técnicas de Programação Linear. Ele recebeu o Prêmio Nobel de Economia em 1973, pelo desenvolvimento da matriz de insumo-produto (input-output), conhecida como a “Matriz de Leontief”, e sua aplicação à Economia.

Em 1939, o matemático e economista russo, *Leonid Vitaliyevich Kantorovich* (1912-1986), publicou um trabalho sobre planejamento da produção, o qual apresentava dentre diversas abordagens, o uso de equações lineares; trabalho este, que veio a ser conhecido pelo Ocidente somente em 1960. Por sua teoria e desenvolvimento de técnicas para a alocação ótima de recursos, ele é considerado o fundador da Programação Linear. E, em 1975, foi agraciado com o Prêmio Nobel de Economia, pela contribuição à teoria da utilização ótima de recursos.

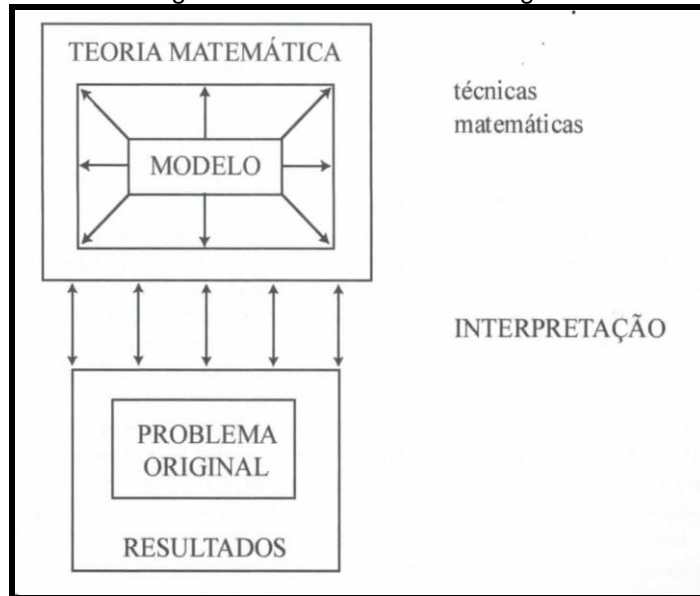
Em 1940, *Frank Lauren Hitchcock* (1875-1957), matemático e físico norte-americano, apresentou uma abordagem ao problema de transporte. Finalmente, em 1947, o matemático e físico norte-americano, *George Bernard Dantzig* (1914-2005), consolidou essa abordagem de planejamento com o desenvolvimento do Método Simplex, capaz de resolver qualquer problema de Programação Linear, ou pelo menos a maioria deles. Autor formal do “problema de transporte”, também, elaborou a teoria e a sua resolução computacional baseada no Método Simplex e, é considerado o “Pai da Programação Linear”.

A Programação Linear é muito utilizada em diversas áreas para a resolução de problemas, tais como: de dosagem (fabricação de adubos, ligas metálicas, petróleo, entre outros); de transporte; de investimentos financeiros.

Para Bassanezi (2013), a modelagem matemática consiste, essencialmente, na arte de transformar situações da realidade em problemas matemáticos cujas soluções devem ser interpretadas na linguagem usual. Segundo o autor a modelagem transpõe um problema de alguma realidade para a Matemática onde será tratado através de teorias e técnicas próprias desta Ciência; pela mesma via de interpretação, no sentido contrário, obtém-se o resultado dos estudos na linguagem

original do problema. Esquemáticamente, Bassanezi (2013) representa este processo com o diagrama da Figura 1 a seguir:

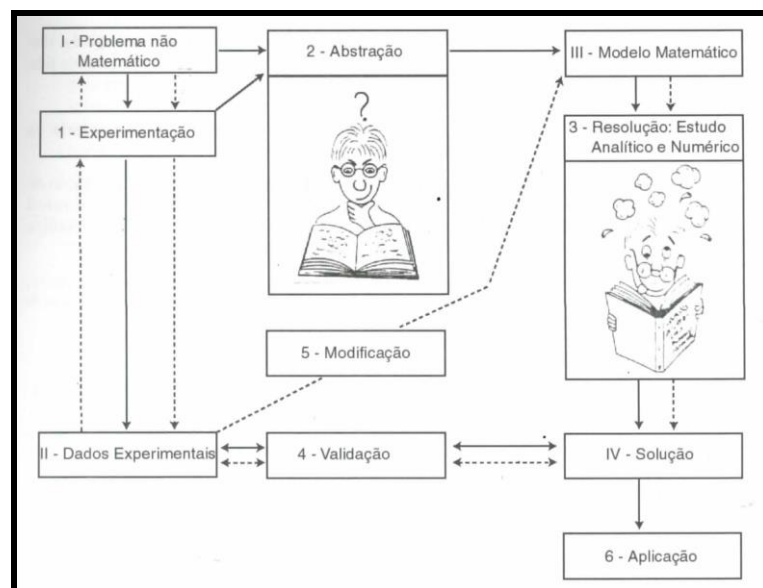
Figura 1 – Processo de Modelagem



Fonte: BASSANEZI, 2013.

A modelagem matemática de uma situação ou problema real deve seguir uma sequência de etapas apresentadas a seguir:

Figura 2 – Esquema de uma modelagem



Fonte: BASSANEZI, 2013

As atividades de modelagem características de cada etapa passam por: 1- Experimentação; 2- Abstração; 3- Resolução; 4- Validação; 5- Modificação.

Um dos principais métodos para a resolução de problemas de Programação Linear é o método Simplex, desenvolvido por *George Bernard Dantzig* na década de 1940. Existem também outros métodos para a resolução de problemas de Programação Linear, entre eles o método Gráfico, que será nosso objeto de estudo, visto que, este pode ser perfeitamente transportado para o aplicativo Excel e utilizado o recurso do Solver desta ferramenta. A aplicação desse método na resolução de problemas de PL é limitada a alguns tipos de problemas mais elementares.

Conforme o manual do usuário do Office 2003, o Solver faz parte de um conjunto de programas, que geralmente são chamados de ferramentas de análise hipotética, ou seja, uma ferramenta que possibilita encontrar um valor ideal (otimizado) para uma determinada equação. Para resolver problemas lineares e de números inteiros, o Solver utiliza o algoritmo Simplex com limites sobre as variáveis e o método de desvio e limite.

3. METODOLOGIA

Esse artigo científico descreve o desenvolvimento uma atividade de Modelagem Matemática, abordando o conteúdo de Programação Linear. Esta atividade foi desenvolvida por professores de disciplinas técnicas juntamente aos alunos do Ensino Médio Integrado à Educação Profissional - Curso de Logística.

A atividade baseou-se no estudo de um problema proposto por Dias et. al (2015) apresentado no VI Encontro Paraense de Engenharia de Produção. Para a escrita do artigo foram realizadas pesquisas através de revisão bibliográfica sobre o tema Programação Linear e sua aplicação no Ensino Médio, em dissertações de mestrado e teses de doutorado, bem como artigos científicos sobre o tema e internet.

Este estudo caracteriza-se como sendo uma pesquisa exploratória, devido ao fato de possibilitar uma maior familiaridade com o problema, com o intuito de torná-lo mais visível ou de construir hipóteses. Nesse tipo de estudo, a coleta de dados pode

ocorrer através de um levantamento bibliográfico e da análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2010).

A atividade se dividiu em quatro etapas que serão relatadas na sequência didática descrita neste artigo: Aula introdutória; Exemplos de problemas para resolução como forma de fixar o conteúdo; Proposição e modelagem do problema; Discussão sobre a atividade e benefícios para a aprendizagem;

Uma sequência didática é composta por várias atividades encadeadas de questionamentos, atitudes, procedimentos e ações que os alunos executam com a mediação do professor. As atividades que fazem parte da sequência são ordenadas de maneira a aprofundar o tema que está sendo estudado e são variadas em termos de estratégia: leituras, aula dialogada, simulações computacionais, experimentos, entre outros.

Assim o tema será tratado durante um conjunto de aulas de modo que o aluno se aprofunde e se aproprie dos temas desenvolvidos. Segundo Zabala (1998) sequências didáticas são:

um conjunto de atividades ordenadas, estruturadas e articuladas para a realização de certos objetivos educacionais, que têm um princípio e um fim conhecidos tanto pelos professores como pelos alunos [...] (ZABALA,1998 p.18)

Nesta perspectiva, a utilização da Teoria das Situações Didáticas compreende-se a sequência didática como uma articulação em situações didáticas e situações cujo âmbito de ensinar não é revelado ao aluno, no entanto é concebido pelo professor com objetivo de criar condições favoráveis para a aquisição de um novo saber, visando criar um meio adequado ao desenvolvimento onde o aluno interage com o objeto de pesquisa de forma que o desafie a encontrar respostas para as situações problemas.

As sequências didáticas (SD) contribuem com a consolidação de conhecimentos que estão em fase de construção e permite que progressivamente novas aquisições sejam possíveis, pois a organização dessas atividades prevê uma progressão

modular, a partir do levantamento dos conhecimentos que os alunos já possuem sobre um determinado assunto, conforme Brasil (2012, p. 20). Conforme orienta Brasil (2012) as sequências são uma ferramenta muito importante para a construção do conhecimento:

Ao organizar a sequência didática, o professor poderá incluir atividades diversas como leitura, pesquisa individual ou coletiva, aula dialogada, produções textuais, aulas práticas, etc., pois a sequência de atividades visa trabalhar um conteúdo específico, um tema ou um gênero textual da exploração inicial até a formação de um conceito, uma ideia, uma elaboração prática, uma produção escrita (BRASIL, 2012, p-21).

3.1 Sequência Didática para o Ensino de Programação Linear

3.1.1 Aula introdutória

Foi realizada uma aula introdutória, abordando os conceitos de Modelagem Matemática, Resolução de Problemas, Programação Linear e sua utilização no campo gerencial (foco do curso técnico em logística). Para contextualizar o conteúdo apresentado, foram feitos alguns exercícios básicos para que os alunos aprendessem a identificar quais são as variáveis presentes nos problemas (dados, variáveis de decisão, função objetivo e restrições).

Após a aula conceitual que está detalhada na sequência didática, foi realizada também uma aula de revisão sobre os principais comandos e fórmulas do Excel e da ferramenta Solver, que será utilizada na aplicação da atividade proposta.

3.1.2 Resolução de Exercícios – para contextualização

Após a realização da aula conceitual, momento no qual foram apresentados aos alunos os principais conceitos de Programação Linear e sua utilização na resolução de problemas de gestão de recursos produtivos, os alunos foram apresentados a alguns problemas de restrição de recursos, como forma de identificarem as variáveis que estão envolvidas em problemas de PL.

Os referidos problemas foram extraídos do material disponibilizado pelo professor Luiz Leduino de Salles Neto da Universidade Federal Fluminense, em seu site. Os

problemas desenvolvidos pelo autor tinham o objetivo de resolução geométrica. Porém, fizemos o uso dos mesmos apenas como exemplos, para identificação dos dados que estavam presentes em cada uma das situações, e que poderiam ser modeladas através da Programação Linear e do Excel.

Figura 3 – Problema 1 - do Vendedor no Semáforo -

Problema do Vendedor no Semáforo			
João pretende vender refrigerantes, água e cerveja nos semáforos de São Paulo. Ele tem uma caixa de isopor que suporta 15 kg. Supondo que ele venda tudo que leve na caixa, com base na tabela 2, quantas garrafas de água, latas de cerveja e de refrigerante ele deve levar para obter lucro máximo?			
	Cerveja	Refrigerante	Água
Peso (gramas)	400	390	550
Lucro (R\$)	0,50	0,40	0,60

Fonte: NETO, 2006.

Figura 4 – Problema 2 – Problema do Sítio

1.6. **Problema do Sítio.** Após anos de economia, em busca de uma vida mais tranqüila João resolve comprar uma pequena fazenda de 45 hectares para plantar milho e feijão. Cada hectare de milho gera um lucro de R\$200,00 e cada hectare de feijão retorna R\$300,00 de lucro. O número de empregados e fertilizantes necessários para cada hectare são descritos na tabela 3. Considerando que João pode contar com 100 empregados e 120 toneladas de fertilizantes, como ele pode maximizar seu lucro?

	Milho	Feijão
Empregados	3	2
Fertilizantes	2 ton	4 ton

Fonte: NETO, 2006.

Figura 5 – Problema 3 – Problema da Ração

1.7. **Problema da Ração.** Após alguns anos de experiência, João decide investir na criação de galinhas. Para obter um bom rendimento, deseja minimizar o custo da ração composta por milho (M) e farelo de soja (FS), que custam respectivamente R\$0.26 e R\$0.32 o quilo. A ração deve ter no mínimo 0.34 kg de proteína e 2.64 kg de carboidratos. Cada quilo de milho contém 0.07 kg de proteína e 0.82 kg de carboidratos, cada quilo de farelo de soja contém 0,21 kg de proteína e 0,79 kg de carboidratos. Como deve ser a composição da ração ara que João atinja seu objetivo?

Fonte: NETO, 2006.

Estes três problemas foram apresentados aos alunos para que eles identificassem as variáveis que compõem cada um dos problemas. Nosso objetivo nesta etapa não é apresentar a resolução dos mesmos, mas realizar a identificação de cada componente do problema e como este pode ser tratado pela Programação Linear.

3.1.3 Problema para modelagem

O problema escolhido para ser resolvido com os alunos, foi apresentado no VI Encontro Paraense de Engenharia de Produção, realizado no ano de 2015, que aborda um estudo de caso que apresenta um problema de produção e armazenamento em uma fábrica de água mineral com duas filiais, e três depósitos para armazenamento.

O problema proposto busca minimizar os custos totais envolvendo o transporte das duas fábricas para os três depósitos, uma vez que, cada uma apresenta um custo diferente.

Figura 6 – O Estudo de caso utilizado para a resolução de problema

4. Estudo de caso

4.1 Caracterização da empresa

A empresa objeto de estudo é responsável pelo recebimento, preparação, armazenamento e distribuição de água mineral. Atuante na região norte, está situada no município de Benevides onde está a mais de 10 anos. A empresa possui duas fábricas e três depósitos, denominados nesse estudo como F1 e F2 para fábrica um (01) e dois (02) respectivamente, e D1, D2 e D3, para os depósitos um (01), dois (02) e três (03), respectivamente. A gestão superior da empresa está empenhada em reduzir ao mínimo possível os custos de transporte dos produtos das fábricas para os depósitos.

4.2 Problemática

O estudo trabalhou com a problemática de problemas de transporte, o qual é um tipo especial de problemas de Programação Linear. Neste artigo serão determinadas as quantidades de caminhões que devem ser enviados de cada fábrica para cada depósito, de forma que o custo total seja minimizado.

Fonte: DIAS, et. al, 2015.

Figura 7– O Estudo de caso utilizado para a resolução de problema

4.3 Minimizações do custo total

A partir dos dados coletados na empresa, foi possível gerar na figura 1, em forma de matriz, a qual dispõe das informações referentes aos custos de remessa por caminhão, com carga total, para cada um dos trajetos, ou seja, na coluna um (01) e linha um (01) dispõe do custo que a empresa possui em enviar uma caminhão (com carga total), para o depósito um (01).

	Depósito 01	Depósito 02	Depósito 03
Fábrica 01	R\$ 475,00	R\$ 605,00	R\$ 405,00
Fábrica 02	R\$ 655,00	R\$ 745,00	R\$ 435,00

FIGURA 1 – Custo de remessa por caminhão, com carga total, para cada trajeto. Fonte: Dados básicos da empresa (2015).

Na figura 2, foram organizados os dados referentes à produção de cada fábrica e à capacidade de armazenagem de cada depósito, em números de caixas. As quantidades de caminhões a serem enviados em cada trajeto foram identificadas pela letra C, seguida de um índice em que o primeiro algarismo representa a fábrica e o segundo algarismo, o depósito. De acordo com a figura 2, observa-se que a capacidade de produção da Fábrica 01 e 02 equivalem a 180 e 120, respectivamente, e a capacidade de armazenagens dos depósitos 01, 02 e 03, equivalem a 120, 140 e 100, respectivamente.

Fonte: DIAS, et. al, 2015.

Figura 8 – O Estudo de caso utilizado para a resolução de problema

	Depósito 01	Depósito 02	Depósito 03	
Fábrica 01	C_{11}	C_{12}	C_{13}	180
Fábrica 02	C_{21}	C_{22}	C_{23}	120
	120	140	100	

FIGURA 2 – Produção das fábricas/Capacidade dos depósitos. Fonte: Dados básicos da empresa (2015).

É importante destacar, no quadro 2, que a empresa possui uma capacidade total de armazenagem dos depósitos de 360 unidades (120 + 140 + 100), o qual é superior à produção, de 300 caixas (180 + 120). Nesse caso, é importante ressaltar que se fosse empregado o método manual de cálculos para a resolução, seria necessário criar uma fábrica fictícia, com a finalidade de igualar as quantidades a serem distribuídas com as quantidades a serem alocadas nos depósitos. E por consequência, seria preciso atribuir o custo zero, para os trajetos a partir dessa fábrica hipotética, o que levaria as supostas unidades por ela transportadas, não interferirem na determinação da solução ótima do problema.

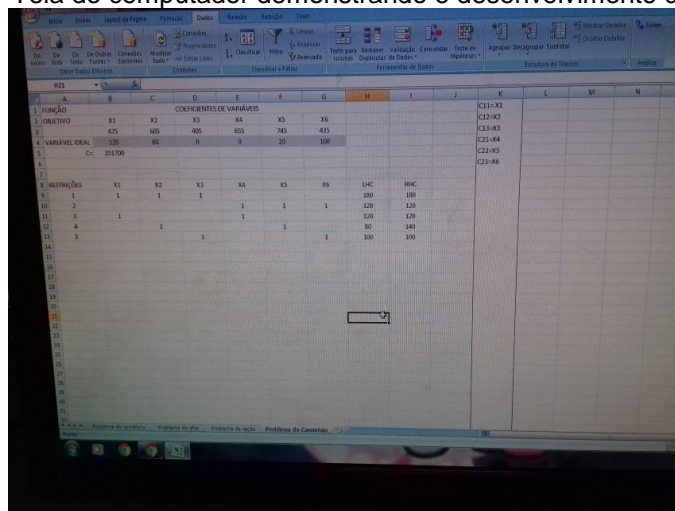
Fonte: DIAS, et. al, 2015.

4. A ATIVIDADE

Os alunos foram divididos em duplas e levados ao laboratório de informática para dar início à atividade. Eles primeiramente identificaram as variáveis que o problema apresenta, e neste momento alguns alunos apresentaram dúvidas em relação ao que seriam restrição e variáveis de decisão. Somente a função objetivo estava clara para eles, que identificaram que a empresa desejava reduzir os custos totais com transporte entre as fábricas e os depósitos. Fomos novamente para a exposição sobre os temas abordados, a fim de solucionarmos as dúvidas dos alunos.

Durante o desenvolvimento da atividade os alunos participaram ativamente buscando esclarecer suas dúvidas e pesquisando na internet por materiais escritos e vídeos que pudessem contribuir para a realização da proposta.

Figura 9 – Tela do computador demonstrando o desenvolvimento da atividade



Fonte: os autores

Após a identificação das variáveis que compõem o problema, os dados devem ser inseridos no programa Excel, e o problema solucionado através da ferramenta Solver, que é um complemento deste aplicativo.

Imagem 10 - Resolução do problema no Excel utilizando o Solver

Função Objetivo		Coeficientes de Variáveis							
	c11	c12	c13	c21	c22	c23			
	475,00	605,00	405,00	655,00	745,00	435,00			
Variável Ideal		120	60	0	0	20	100		
Z =		151700							
Restrições		Coeficientes de Variáveis						Constante	
	c11	c12	c13	c21	c22	c23	LHC	RHC	
1	1	1	1	0	0	0	180	180	
2	0	0	0	1	1	1	120	120	
3	1	0	0	1	0	0	120	120	
4	0	1	0	0	1	0	80	140	
5	0	0	1	0	0	1	100	100	

Restrições		Equação
1	Capacidade de Produção	$c11+c12+c13 = 180$
2		$c21+c22+c23 = 120$
3	Capacidade de Armazenagem	$c11+c21 \leq 120$
4		$c12 + c22 \leq 140$
5		$c13 + c23 \leq 100$
6		$c11+c12+c13+c21+c22+c23 >= 0$

Fonte: Os autores

5. RESULTADOS

Após a realização da atividade foi solicitado aos alunos que relatassem sobre a mesma, identificando as dificuldades e os desafios encontrados, bem como a experiência de estudar um tema que não está diretamente presente no currículo regular. Para os alunos, a proposta foi desafiadora, uma vez que eles nunca haviam ouvido falar em Modelagem Matemática ou Programação Linear. Segundo um dos alunos relatou:

“a maior dificuldade era interpretar as variáveis do problema”, “identificar elas é muito complicado professora” (transcrição da fala do aluno).

Segundo a aluna “M”:

“ela adorou descobrir uma nova ferramenta no Excel”, visto que, até o momento nenhuma das aulas de informática que ela já teve, informou sobre este complemento do software.

Em geral os alunos descreveram terem gostado muito da atividade proposta:

“é uma forma diferente de estudar matemática e aplicar ela nos problemas reais que podem existir na empresa, já que estamos fazendo curso técnico e podemos nos deparar com este tipo de problema para resolver!”

(descrição da fala dos alunos).

Acreditamos que atingimos ao objetivo proposto para esta atividade, tivemos a oportunidade de demonstrar aos alunos um conhecimento prático que certamente fará parte de sua realidade profissional, uma vez que, eles cursam o curso técnico em logística. Conhecimento esse possibilitado através da modelagem matemática.

6. CONCLUSÕES

Na atividade proposta a intensão era apresentar aos alunos do Ensino Médio Integrado à Educação Profissional – Curso Técnico em Logística, uma ferramenta utilizada pelas empresas para solucionar problemas de restrição de recursos ou de maximização de lucro. A programação Linear possibilita resolver problemas tanto de restrição quanto de lucratividade e o uso do Excel também possibilitou aos alunos se apropriarem de um novo conhecimento, visto que, nenhum deles havia ouvido falar em Solver (um complemento do Excel).

7 REFERÊNCIAS

BASSANEZI, R. C. **Ensino-aprendizagem com modelagem matemática: uma nova estratégia**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

BRASIL. Ministério da Educação (MEC), Secretaria de Educação Básica. Diretoria de Apoio à Gestão Educacional. **Pacto nacional pela alfabetização na idade certa: alfabetização em foco: projetos didáticos e sequências didáticas em diálogo com os diferentes componentes curriculares: ano 03, unidade 06** -

Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica, Diretoria de Apoio à Gestão Educacional. - Brasília: MEC, SEB, 2012.

CAMARGO, Ramina Samoa Silva. **Introdução à Programação Linear no Ensino Médio utilizando a resolução Gráfica.** Universidade Federal do Amazonas. Disponível em: <http://tede.ufam.edu.br/handle/tede/4779> - Acesso em 13 de maio de 2017.

CRÓCOLI, Osmar. **Programação Linear: Uma abordagem para o Ensino Médio.** Universidade Estadual de Maringá. Disponível em: <http://br.123dok.com/document/4zpn58vy-programacao-linear-uma-abordagem-para-o-ensino-medio.html> - Acesso em 16 de maio de 2017.

D' AMBROSIO, U. **Da realidade à ação: reflexões sobre Educação e Matemática.** São Paulo: Summus; Campinas: Ed. Da Universidade Estadual de Campinas, 1986.

D' AMBROSIO, U. Sociedade, Cultura, Matemática e seu Ensino. Educ. Pesquisa. vol.31 no.1 São Paulo Jan./Mar. 2005 – Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022005000100008> - Acesso em 10 de Maio de 2017.

DANTE, Luiz Roberto. **Didática da Resolução de Problemas de Matemática.** 2ª ed. São Paulo: Ática, 1998.

DANTE, L. R. **Matemática, volume único.** 1. ed. São Paulo: Ática, 2011.

DIAS, Izamara Cristina Palheta. GONÇALVES, Marcelo Carneiro. SOUZA, Suelen Ramona de. PENHA, Vicente Honorato as Silva. **Problemas de transporte: um estudo de caso envolvendo a utilização da programação linear.** VI Encontro Paraense de Engenharia de Produção. Disponível em: [pfigshare-u-files.s3.amazonaws.com/2013104/Pster22.pdf](http://files.s3.amazonaws.com/2013104/Pster22.pdf) – Acesso em: 09 de abril de 2017.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LYRA, Marcelo Simplício. **Uma proposta do Ensino de Programação Linear para o Ensino Médio.** Universidade Federal de Goiás. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/3883/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Marcelo%20Simpl%C3%ADcio%20de%20Lyra%20-%202014.pdf> – Acesso em 13 de Maio de 2017.

MESQUITA, Damião Carlos Amaral. **Resolução de Problemas de Programação Linear através do Solver, no Excel.** Vídeo aula, 2013. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=KunPQw5szeY> – Acesso em abril de 2017.

MORAN, José Manuel. Novas Tecnologias e Mediação Pedagógica. 13ª Ed. Campinas: Papirus, 2000.

NETO, Luiz Leduino de Salles. **Introdução à Pesquisa Operacional**. Universidade Federal Fluminense, 2006, (Site do autor). Disponível em: <http://www.professores.uff.br/leduino> - acesso em 15 de maio de 2017.

SILVA, E. M.; SILVA, E. M.; GONÇALVES, V.; MUROLO, A. C. **Pesquisa Operacional para os cursos de Administração e Engenharia**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ZABALA, Antoni. **A prática educativa: como ensinar**. Trad. Ernani F. da Rosa – Porto Alegre: ArtMed, 1998.

DA NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO NO ATO DE DEMISSÃO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS À LUZ DOS PRECEDENTES LEGAIS E JURISPRUDENCIAIS

Francisnei Freitas do Nascimento¹

Jaqueline Rocha Giori²

Ester Vianna dos Santos³

RESUMO

O presente trabalho tem como escopo delinear a figura do empregado público, caracterizado pela Lei 9.962 de 22 de fevereiro de 2000, que dispõe sobre o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, conceituando o empregado público como aquele que tem seu vínculo empregatício com o Estado orientado pela norma protecionista privada de trabalho, conquanto, sua investidura dar-se-á obrigatoriamente através de concurso público, enfatizando primordialmente a necessidade de motivação no ato de demissão de tais agentes públicos. Nesse ínterim, emerge no âmbito jurisprudencial compreensões diversas quanto à imprescindibilidade de motivação em caso de dispensa deste tipo de agente público, haja vista que possui um regime híbrido, isto é, com a incidência de regras administrativas sobre sua atividade e de normas trabalhistas celetista no que tange ao vínculo com a Administração Pública.

Palavras-Chave: Empregado Público. Regime Trabalhista Celetista. Dispensa Motivada.

ABSTRACT

The present work aims to outline the figure of the public employee, characterized by Law 9.962 of February 22, 2000, which provides for the public employment regime of the personnel of the direct, autarchic and foundational federal Administration, conceptualizing the public employee as the one who has its employment relationship with the state oriented by the private protectionist labor norm, although, its investiture

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Multivix Cachoeiro

² Pós-graduada em Direito Civil e Processo Civil. Pós-Graduada em Direito Previdenciário. Graduada em Direito pela Faculdade de Castelo. Professora da Multivix Castelo e Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

³ Mestre em Sociologia pela Universidade de Vila Velha. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho. Pós-Graduada em Direito e Processo Público. Graduação em Direito pela IESES. Professora da Faculdade Multivix Castelo e Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

will be through compulsory public tender, emphasizing primarily the need for motivation in the act of dismissing such public agents. In the meantime, it emerges in the jurisprudential scope diverse understandings as to the indispensability of motivation in case of dismissal of this type of public agent, since it has a hybrid regime, that is to say, with the incidence of administrative rulings on its activity and labor standards, relation to the Public Administration.

Keywords: Public employee. Labor Scheme Horseman. Motivated Dispensation.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo tem por finalidade analisar a necessidade de motivação no ato de dispensa do empregado público e, para tal, far-se-á um exame das principais características da figura do agente público em tema, demonstrando o liame com o Estado, evidenciando as principais discussões jurisprudenciais e doutrinárias acerca do tema.

Desse modo, no primeiro capítulo se lançará os principais aspectos e conceitos basilares da figura do empregado público, evidenciando o vínculo que possuem com a Administração Pública. Além disso, para maior abrangência e compreensão sobre o assunto proposto, observar-se-á as definições das sociedades de economia mista e empresas públicas, órgãos da Administração Pública Indireta.

Sequencialmente, o segundo capítulo buscará delimitar o princípio constitucional implícito da motivação, já reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência, que é o precursor em trazer à tona os seguintes embates: o princípio da motivação atinge todos os atos administrativos? Conseqüentemente à tal preceito, o ato de dispensa do empregado público deverá ser motivado?

Por fim, o capítulo derradeiro cuidará de observar os conceitos explanados nos capítulos anteriores, indicando as justificativas para definir a necessidade de motivação para o ato de dispensa do empregado público à luz dos precedentes jurisprudenciais e dos entendimentos doutrinários.

Insta dizer que tal estudo se mostra pertinente haja vista as controvérsias jurisprudenciais e doutrinárias ao interpretar os dispositivos legais que tratam sobre o tema.

Outrossim, a metodologia de abordagem utilizada foi a indutiva, com revisão bibliográfica e pesquisa jurisprudencial, dando significativo enfoque aos seguintes doutrinadores: Celso Bandeira de Mello (2016); Alexandre Santos de Aragão (2013); Marcelo Alexandrino (2017); José dos Santos Carvalho Filho; Hely Lopes Meireles e Maria Sylvia Zanella Di Pietro, realizando um paralelismo entre os recentes julgados da Suprema Corte e Tribunal Superior do Trabalho.

2. EMPREGADO PÚBLICO: ASPECTOS CARACTERIZADORES

A priori, antes de adentrar as definições e características específicas do empregado público, imprescindível se faz discorrer brevemente sobre os agentes públicos a fim de elucidar o âmbito em que se encontram os servidores celetistas, tema deste exame. Nesse ínterim, Mateus Carvalho (2016, p. 733) conceitua que agente público é

[...] qualquer pessoa que age em nome do Estado é agente público, independentemente de vínculo jurídico, ainda que atue sem remuneração e transitoriamente. Dessa forma, uma vez que o Estado está atuando por via do sujeito, responderá pelos atos praticados, sendo a responsabilidade objetiva do Estado nos moldes do art. 37, §6º da CRFB. (Carvalho. 2016, p. 733)

A lei 8.429, de 02 de junho de 1998, que dispõe acerca das sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências, define a figura do agente público da seguinte forma:

Art. 2º Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior. (BRASIL, 1998)

Diante disso, pode-se caracterizar o agente público em sentido abrangente como aquele que, mesmo transitoriamente e sem remuneração, estão atuando em prol da Administração Pública em dado momento, exercendo função pública, sendo o Poder Público responsável por seus atos objetivamente, conforme prevê o art. 37, §6 da Carta Magna⁴.

Assim, os agentes públicos possuem a seguinte classificação, segundo Marcelo Alexandrino (2017, p. 140): agentes políticos, agentes administrativos, agentes honoríficos, agentes delegados e agentes credenciados, sendo interessante desvendar os agentes administrativos, onde enquadra-se a figura em tema.

Di Pietro (2017, p. 586) caracteriza os agentes públicos administrativos, também chamados de servidores públicos, como sendo “as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”, subdividindo-se em:

- servidores estatutários: são aqueles sujeitos ao regime estatutário previsto na Lei 8.112 de 1990, são titulares de cargos efetivos e em comissão, mediante remuneração;
- servidores temporários: são aqueles previstos no artigo 37, IX da Constituição Federal, que exercerão função pública excepcionalmente em caso de interesse público;
- empregados públicos: são aqueles que possuem vínculo trabalhista com a Administração Pública, sendo sua investidura dada através de concurso público.

Contíguo a elucidação supracitada, impende destacar de maneira contida que os empregados públicos têm seu campo de atuação nas Empresas Estatais - sociedade de economia mista e empresa pública - que emergem através da

⁴Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

§ 4º - Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.

descentralização administrativa do Estado através da Administração Pública Indireta, desempenhando atividade voltada à prestação de serviço público ou explorando a atividade econômica. A propósito, Carvalho (2016, p. 160) ensina que

A Administração Pública Indireta decorre da descentralização de serviços (descentralização administrativa). Consiste na instituição, pelo Estado, por meio de lei, de uma pessoa jurídica de direito público ou privado à qual se atribui a titularidade e execução de determinado serviço público, consoante dispõe o art. 4º do Decreto-lei n. 200/67. (CARVALHO. 2016, p.160)

O regime adotado para investidura em cargo nas empresas estatais fica vinculado ao que dispõe o art. 173, § 2º, II da Constituição Federal, orientando sobre o regime celetista dos agentes públicos atuantes nessas instituições, *in verbis*

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

[...]

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; [...] (BRASIL, 1998)

Superados tais conceitos, a partir do presente ponto passa-se a análise detida da figura do empregado público. Para Aragão (2013) os empregados públicos, que também são conhecidos como servidores trabalhistas ou servidores celetistas, são aqueles que possuem relação de trabalho com o Estado regida pelo direito trabalhista privado, entretanto, com as algumas especificidades quanto à aplicação das normas públicas administrativas sobre sua atividade, posto que a Administração Pública figura em um dos polos da relação jurídica em cheque. Nesse sentir, Mateus Carvalho (2016, p. 748) elenca as principais especificidades no que tange à atuação dos empregados públicos frente à Administração Pública. Veja-se:

a) Consoante disposto no art. 37, XVII, da Constituição Federal, estes servidores estão proibidos de acumular seus empregos com outros cargos ou empregos públicos, salvo as exceções constitucionalmente admitidas.

b) São considerados agentes públicos para fins de responsabilização por atos de improbidade administrativa, conforme disposição do art. 2º, da lei 8.429/92, bem como se enquadram na definição de "funcionário público" para fins penais, estampada no Código Penal, em seu artigo 327, respondendo, pelos crimes praticados contra a Administração Pública.

c) Seus atos se submetem a correção e controle judicial, por meio dos remédios constitucionais, tais como o Mandado de Segurança, a ação popular e o habeas data entre outros.

d) Devem-se submeter a concurso público de provas ou de provas e títulos para a celebração do contrato de emprego e, conseqüente, criação de vínculo com o poder público, nos moldes estipulados pelo art. 37, II da Constituição Federal. Trata-se de forma de garantir a impessoalidade e moralidade na contratação de empregados pela Administração Pública, sem preferências indevidas.

e) Seus salários estão submetidos ao limite constitucional aplicado aos servidores públicos em geral. Em outras palavras, devem respeitar o teto remuneratório, previsto no art. 37, XI da Carta Magna, salvo se a entidade não receber dinheiro público para custeio ou pagamento de pessoal. Nesse sentido, o art. 37, §9º da CF define que "O disposto no inciso XI aplica-se às empresas públicas e às sociedades de economia mista, e suas subsidiárias que receberem recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral". (CARVALHO. 2016, p. 748)

Desse mesmo modo corrobora Mello (2016, p. 261), ensinando que os empregados públicos "sujeitam-se a uma disciplina jurídica que, embora sofra inevitáveis influências advindas da natureza governamental da contratante, basicamente é a que se aplica aos contratos trabalhistas em geral, portanto, prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas" (MELLO, 2016, p. 261).

Insta gizar que, conforme disciplina Aragão (2013, p. 525), apesar da existência do serviço público em ambas as atividades, existe distinção entre emprego público e a cargo público quanto ao tipo de vínculo que liga o agente público ao Estado, assim, esse "[...] tem um vínculo estatutário, regido pelo Estatuto dos Funcionários Público que, na União, está contido na lei que institui o regime jurídico lei número 8.112 de 1990" (ARAGÃO. 2013, p.525) e aquele, a *contrário sensu*, se submete as leis trabalhistas privadas e "[...] a todas as normas constitucionais referentes a requisitos para investidura, acumulação de cargos e, vencimento e outras previstas no Capítulo VII, do Título III da Constituição" (DI PIETRO, p. 657, 2017).

Não obstante, ressalta-se que a Constituição Federal prevê em seu artigo 37, II, com redação dada pela Emenda Constitucional 19 de 1998 que é obrigatório para a investidura do emprego público a aprovação em concurso público, como já informado alhures. Observe-se:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos

princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

[...] (BRASIL, 1988)

É o que prevê também a lei 9.962 de 22 de fevereiro de 2000, que disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 1º O pessoal admitido para emprego público na Administração federal direta, autárquica e fundacional terá sua relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e legislação trabalhista correlata, naquilo que a lei não dispuser em contrário.

§ 1º. Leis específicas disporão sobre a criação dos empregos de que trata esta Lei no âmbito da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, bem como sobre a transformação dos atuais cargos em empregos. (Lei no 9.962, de 22 de fevereiro de 2000)

Com efeito, segundo confirma Cunha Júnior (2011, p. 242), os empregos públicos são submetidos obrigatoriamente a uma relação profissional com a prevalência do regime trabalhista, contudo, com prerrogativas inescusáveis emanadas das normas constitucionais e públicas administrativas. Desse modo, têm suas atividades regidas por um regime híbrido, com a incidência de normas públicas estatais, bem como das normas trabalhistas privadas.

3 DA INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO SOBRE OS ATOS ADMINISTRATIVOS

Ab initio, faz-se necessário esclarecer sobre o princípio implícito da motivação que, apesar da omissão do art. 37 da Carta Maior em consagrá-lo, é reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência, bem como por dispositivos legais esparsos. Nesse sentido, DI PIETRO (2017, p. 118) ministra com clareza que tal princípio “exige que a Administração Pública indique os fundamentos de fato e de direito de suas decisões”.

Nesse sentido, *verbi gratia*, o art. 93, X c/c art. 129, § 4º, ambos da Carta Magna, preveem que os atos do Poder Judiciário deverão ser motivados, bem como dispõe o art. 2º, *caput*, da Lei 9.784/98, que regula o procedimento administrativo no âmbito da Administração Pública Federal,

Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

Aliás,

Como se verifica pelo dispositivo, as hipóteses em que a motivação é obrigatória, em regra, dizem respeito a atos que, de alguma forma, afetam direitos ou interesses individuais, o que está a demonstrar que a preocupação foi muito mais com os destinatários dos atos administrativos do que com o interesse da própria Administração. No entanto, tem-se que considerar a enumeração contida no dispositivo como o mínimo a ser necessariamente observado, o que não exclui a mesma exigência em outras hipóteses em que a motivação é fundamental para fins de controle da legalidade dos atos administrativos. Além disso, há que se lembrar que a exigência de motivação consta de outras leis esparsas, como ocorre, exemplificativamente, na Lei no 8.666/93, sobre licitações e contratos. Também é o caso dos artigos 56, § 3º, 64-A da Lei no 9.784 (com as alterações introduzidas pela Lei no 11.417, de 19-12-06, que regulamenta o art. 103-A da Constituição Federal); embora sem falar em **motivação**, esses dispositivos implicitamente a exigem, ao determinarem que a autoridade administrativa que proferir decisão contra a súmula vinculante **explicitamente as razões** por que o fazem. (DI PIETRO. 2017, p. 118/119)

Celso Bandeira de Mello (2016, p. 60) preleciona que o princípio da motivação é imprescindível para trazer respostas e esclarecimentos aos cidadãos sobre os atos daqueles “titulares últimos do poder”, evitando que se submetam a decisões arbitrárias e garantindo os preceitos legais na atuação dos agentes públicos.

O referido autor adverte (2013, p. 224-225) que a imprescindibilidade de motivação dos atos administrativos é oriundo aspecto de que os agentes públicos agem visando sempre o interesse público, chegando a conclusão de que resta demonstrado o direito dos cidadãos de serem cientificados sobre os fundamentos de determinado ato administrativo. Assim, a obrigatoriedade da motivação deve ser analisada como regra geral, decorrente do próprio Estado de Direito e da democracia.

Dessarte, o Superior Tribunal de Justiça já se manifestou no sentido de que o princípio da motivação é um princípio implícito,

AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ADMINISTRATIVO. ATO ADMINISTRATIVO. MOTIVAÇÃO. AUSÊNCIA. 1. O motivo é requisito necessário à formação do ato administrativo e a motivação, alçada à categoria de princípio, é obrigatória ao exame da legalidade, da finalidade e da moralidade administrativa. 2. Como ato diverso e autônomo que é, o ato administrativo que torna sem efeito ato anterior, requer fundamentação própria, não havendo falar em retificação, se o ato subsequente não se limita a emendar eventual falha ou erro formal, importando na desconstituição integral do ato anterior. 3. O ato administrativo, como de resto todo ato jurídico, tem na sua publicação o início de sua existência no mundo jurídico, irradiando, a partir de então, seus legais efeitos, produzindo, assim, direitos e deveres. 4. Agravo regimental improvido. (STJ - AgRg no RMS: 15350 DF 2002/0121434-8, Relator: Ministro HAMILTON CARVALHIDO, Data de Julgamento: 12/08/2003, T6 - SEXTA TURMA, Data da Publicação: 08/09/2003)

Como arremate, Mateus Carvalho (2016, p. 86) preleciona que como corolário do poder exercido pelo povo na República, é imprescindível que a atuação da Administração Pública tenha publicidade, inclusive quanto às razões que ensejaram na decisão administrativa, sendo, portanto, um princípio implícito do ordenamento jurídico que engloba todos os atos da Administração Pública.

4 DA NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO NO ATO DE DISPENSA DO EMPREGADO PÚBLICO

No que tange à necessidade de motivação no ato de dispensa do empregado público, com fundamento no discurso alhures, bem como na corrente doutrinária defendida neste projeto, é cediço a obrigatoriedade de concurso público para a investidura em emprego público, posto a presença da Administração Pública em um dos polos contratuais, garantindo, destarte, os princípios norteadores do direito administrativo como o da impessoalidade e moralidade, evitando qualquer tipo de favorecimento ou perseguição, sendo a motivação imprescindível para a efetividade de tais princípios na seara administrativa. Nesse diapasão, Alexandrino (2017, p. 402) leciona que,

[...] a exigência de contratação do empregado Público mediante concurso público, cujo escopo é evitar tanto favorecimentos quanto perseguições, impõe, com a mesma finalidade e por uma questão de paralelismo, que as razões de seu desligamento sejam explicitamente apontadas, a fim de possibilitar que se verifique se a dispensa foi norteadada por critérios objetivos e consentâneas com o interesse público. (Alexandrino. 2017, p. 402)

Ainda nesse sentir, em conformidade com o delineado por Cardoso (2018, p. 28/29), mesmo quando a Administração Pública atua como empregador e com a presença das normas trabalhistas privadas, tal relação será precedida pela supremacia do interesse público e, portanto, será limitada por peculiaridades das normas de direito público, como consequência da busca pelo bem comum.

Nada obstante, ver-se-á seguidamente que tal questão da imprescindibilidade de motivação no ato discricionário de dispensa do empregado público é divergente na doutrina e na jurisprudência, sendo a tese de não obrigatoriedade de motivação nestes casos defendida por doutrinadores renomados (Carvalho Filho, 2017, p. 849; et al.) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (OJ 247 SDI-1).

4.1 Controvérsias Jurisprudenciais Sobre a Necessidade de Motivação no Ato Administrativo e Dispensa do Empregado Público

A lei no 9.962, de 22 de fevereiro de 2000, que disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração Federal Direta, autárquica e fundacional, traz no bojo de seu artigo terceiro as possibilidades da demissão do empregado público. Veja-se:

Art. 3º [...]

I – prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

II – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

III – necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal;

IV – insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas. (Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000)

É importante destacar que da interpretação literal da lei evidencia-se restrição quanto à utilização indistinta da figura da demissão sem justa causa, e que fica resguardo à lei complementar os termos da demissão grupal ou coletiva sem justa causa do empregado público.

Nesse linear, a Constituição da República de 1988 em seu artigo 41 prevê que “são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”.

Supremo Tribunal Federal entende que antes da redação dada ao art. 41 da Constituição Federal pela EC 19/1998 o empregado público fazia jus à estabilidade, entretanto, depois dessa modificação não cabe mais ao empregado público a estabilidade, haja vista que a redação precedente do dispositivo legal em tema tratava do servidor, enquanto atual fala em servidores nomeados para cargo de provimento efetivo (Meirelles. 2014, p. 507).

Exempli gratia, no Agravo Regimental Nº AI 465780-CE, Relator: Min. Joaquim Barbosa, o Supremo Tribunal Federal fixou a inaplicabilidade da estabilidade no emprego de trabalhadores das empresas públicas e sociedades de economia mista, e reafirmou que ela é assegurada pelo artigo 41 da Constituição Federal, apenas os servidores públicos estatutários.

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPREGADO. ESTABILIDADE. A decisão agravada está em conformidade com entendimento firmado por ambas as Turmas desta Corte, no sentido de que **não se aplica a empregado de sociedade de economia mista, regido pela CLT, o disposto no art. 41 da Constituição federal, o qual somente disciplina a estabilidade dos servidores públicos civis**. Ademais, não há ofensa aos princípios de direito administrativo previstos no art. 37 da Carta Magna, porquanto a pretendida estabilidade não encontra respaldo na legislação pertinente, em face do art. 173, § 1º, da Constituição, que estabelece que **os empregados de sociedade de economia mista estão sujeitos ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas**. Agravo regimental a que se nega provimento. (STF - AI: 465780 CE, Relator: Min. JOAQUIM BARBOSA, Data de Julgamento: 23/11/2004, Segunda Turma, Data de Publicação: DJ 18-02-2005 PP-00033 EMENT VOL-02180- 09 PP-01823 RDECTRAB v. 12, n. 129, 2005, p. 232-235) **(grifos nossos)**

Assim, no âmbito dos empregos públicos não há de se falar em estabilidade, que é uma garantia inerente aos servidores públicos estatutários e titulares de cargos efetivos. Apesar de tal entendimento, Cunha Júnior (2011, p. 940) afirma que “para poder demitir o empregado público, a entidade empregadora deve instaurar procedimento administrativo para apurar a existência de falta grave, assegurando-lhe o contraditório e o direito de defesa”, isto é, em que pese não existir a

estabilidade, o empregado público goza de peculiaridades quanto à sua dispensa, haja vista sua condição diferenciada de agente público.

Ao passo disso, o Tribunal Superior do Trabalho, no exercício de sua competência, emitiu em novembro de 2007 a Orientação Jurisprudencial 247, onde dispensou a necessidade motivação para a validade da despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, destacando que a motivação é necessária para dispensa dos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT por consequência de gozar do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública.

OJ 247 SDI-1. SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE (alterada – Res. nº 143/2007) - DJ 13.11.2007

I - A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;

II - A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais. (Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial Nº 247 SDI-1, de 20 de junho de 2001, alterada pela Res. Nº 143/2007, Publicação: 13/11/2007)

Todavia, insurgindo-se contra esse entendimento, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT questionou o Supremo Tribunal Federal sobre a necessidade de motivação na dispensa de seus empregados através do Recurso Extraordinário 589.998 -PI, como relatoria do Min. Ricardo Lewandowski, onde restou evidenciado que, assim como não é livre a contratação também não é livre a demissão do empregado público, tendo em vista que se empresa estatal que presta serviços públicos deve cuidar do interesse público.

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III – A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho. (STF - REx: 589998 PI, Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 20/03/2013, Tribunal Pleno, Data de Publicação: ACÓRDÃO ELETRÔNICO)

Cabe destacar o voto do relator Min. Ricardo Lewandowski que justificou o posicionamento admitido pela Suprema Corte, deixando expressamente definido que não se tratava do reconhecimento da estabilidade prevista no art. 41 da Carta Magna, mas sim aos princípios norteadores da Administração Pública, além de coibir a arbitrariedade e sobrelevar a supremacia do interesse público. Contemple-se:

[...] é dizer: o que se pretende com o entendimento perfilhado neste voto não é conferir aos empregados das empresas estatais a estabilidade a que se refere o citado art. 41, mas, como consignado acima, assegurar que os princípios da impessoalidade e da isonomia, observados no momento da admissão por concurso público, sejam também respeitados por ocasião da dispensa. Com isso objetiva-se coibir a ocorrência de abusos, a perpetração de arbitrariedades ou a concessão de privilégios por parte do empregador público, garantindo-se aos servidores em particular e aos administrados em geral um maior controle dos critérios de demissão. O paralelismo entre os procedimentos para a admissão e desligamento dos empregados públicos, a meu ver, está, também, indissociavelmente ligado à observância do princípio da razoabilidade. É que, aos agentes do Estado, não se veda apenas a prática de arbitrariedades, mas se impõe também o dever de agir com ponderação, decidir com justiça e, sobretudo, atuar com racionalidade. A obrigação de motivar os atos decorre não só das razões acima explicitadas como também, e especialmente, do fato de que os agentes estatais lidam com a *res publica*, porquanto o capital das empresas estatais – integral, majoritária ou mesmo parcialmente – pertence ao Estado, ou seja, a todos os cidadãos. Esse dever, ademais, está ligado à própria ideia de Estado Democrático de Direito, no qual a legitimidade de todas as decisões administrativas tem como pressuposto a possibilidade de que seus destinatários as compreendam e o de que possam, caso queiram, contestá-las. No regime político que essa forma de Estado consubstancia, é preciso demonstrar não apenas que a Administração, ao agir, visou ao interesse público, mas também que agiu legal e imparcialmente. [...] (STF. Voto do Relator Min. Ricardo Lewandowski no REx 589998 PI, Inteiro Teor, p. 08/09, 2013)

Registra-se ainda que em 18 de abril de 2017 o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região publicou a Tese Jurídica Prevalente número 25 que ratifica a percepção da obrigatoriedade de motivação no ato de demissão do empregado público de

empresa pública e sociedade de economia mista, *in verbis*, “há necessidade de motivação do ato de dispensa de empregado de empresa pública e de sociedade de economia mista.”

Impulsionando ainda mais a questão, a ECT, via Embargos Declaratórios, protestou contra o acórdão de julgamento do REEx 589.998, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, já descrito alhures, questionando, dentre outros pontos, a sua extensão a outras empresas públicas e sociedades de economia mista, solicitando, destarte, participação do Banco do Brasil, o Centro Nacional de Tecnologia Eletrônica Avançada, o Estado do Rio Grande do Sul, a Empresa Pública de Transporte e Circulação S/A (EPTC), todos na condição de *amicuscuriae*, e a Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras e por quatro pessoas naturais (Imaculada Conceição Florêncio, Auricea Noberto dos Santos Cavalcanti, Doraci Moura e Maria Celi Menezes Zamoner) na qualidade de assistentes simples, para que contribuíssem na apreciação do mencionado recurso.

Entretanto, todos os pedidos foram negados pelo relator Ministro Luís Roberto Barroso, fundamentando sua decisão no precedente estabelecido no julgamento dos Embargos de Declaração interpostos no REEx 559943, Rel. Min. Carmen Lúcia, que também negou a admissão de *amicuscuriae* e assistência, tendo em vista a fase recursal do processo (STF. ED RE 589998-PI, Rel.Min. Luis Roberto Barroso, data do julg.: 08/05/2017). Veja-se:

EMENTA: REPERCUSSÃO GERAL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ASSISTÊNCIA: INADEQUAÇÃO. ILEGITIMIDADE RECURSAL. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DO ART. 499 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NÃO CONHECIDOS. 1. O pedido de assistência com fundamento no art. 50 do Código de Processo Civil é incompatível com a fase de interposição de recursos. 2. O recurso de terceiro prejudicado (art. 499 do Código de Processo Civil) é inadequado para formular pedido no interesse exclusivo do recorrente ou para ampliar os limites objetivos da causa. 3. Impossibilidade de admissão do Embargante na condição de *amicuscuriae*, pois, além de não preencher os requisitos para tanto (entidade com significativa representatividade e capacidade de contribuir para o julgamento), a jurisprudência deste Supremo Tribunal Federal só admite pedidos formulados antes da liberação do processo para julgamento. 4. Embargos de declaração não conhecidos” (STF, RE 559943 ED, Rel. Min. Carmen Lucia, j. 06.11.2014).

Deveras, persistem as divergências na seara jurisprudencial sobre o assunto, visto que a orientação jurisprudencial nº 247 do TST continua em vigor, salvo em relação à ECT que goza de equiparação à Fazenda Pública, dispondo que a despedida de empregados de estatais independe de ato motivado, bem como que inexistente o trânsito em julgado do acórdão do Recurso Extraordinário 589998-PI, no qual o ministro Luis Roberto Barroso suspendeu todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a dispensa imotivada de empregados de estatais, com fulcro no art. 1035, §5º do Código de Processo Civil (STF. ED RE 589998-PI, Rel.Min. Luis Roberto Barroso, data do julg.: 08/05/2017).

5 COMENTÁRIOS FINAIS

Notoriamente, a Administração Pública tem por finalidade garantir o interesse público e, para garantir a efetividade do princípio da supremacia do interesse público, o Poder Público realiza a distribuição de seus serviços entre outras entidades, através da descentralização.

Assim, a Constituição Federal prevê a criação das empresas estatais, fruto da descentralização da administração pública indireta, que prestarão serviços públicos ou explorarão atividade econômica, sendo espécies de empresa estatal as sociedades de economia mista e as empresas públicas.

Impende destacar que a Lei Maior também dispõe que as empresas estatais serão regidas por normas de direito privado incluindo a disposição trabalhista, entretanto, também prevê que a investidura nos cargos, funções e empregos públicos somente se darão através de concurso público. Essa contradição faz emergir dúvidas quanto ao regime em que são submetidos os empregados públicos.

Após determinadas considerações, chega-se à conclusão que os empregados públicos se submetem a um regime híbrido, como corolário da determinação constitucional quanto à incidência da norma privada trabalhista, mas também sobre o revestimento do direito público sobre as atividades exercidas por tais agentes públicos.

Não obstante, surgem controvérsias no âmbito jurisprudencial quanto à necessidade de motivação no ato de dispensa dos empregados público, haja vista que se submetem à um regime celetista que, via de regra, não possui a motivação obrigatório, ao passo disso, diante dos princípios administrativos que exigem a maior transparência e publicidade em todos os atos do poder público a fim de evitar arbitrariedades e abuso de poder na seara pública.

O princípio implícito da motivação, que apesar de não previsto no art. 37 da Carta Magna, é consagrado pela doutrina e pela jurisprudência, auxilia a desvendar o melhor caminho com o fito de salvaguardar o interesse público, alertando que os cidadãos são os titulares do poder e por isso, têm o direito e esperam clareza e informação quanto a todos os atos administrativos, inclusive a dispensa dos empregados públicos.

Apesar das concepções supracitadas, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial Nº 247, imputando a desnecessidade de motivação na dispensa dos empregados públicos, mesmo que sua admissão se dê por concurso público.

Todavia, insurgindo-se contra esse entendimento, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT questionou o Supremo Tribunal Federal sobre a necessidade de motivação na dispensa de seus empregados através do Recurso Extraordinário 589.998 -PI, como relatoria do Min. Ricardo Lewandowski, onde restou evidenciado que, assim como não é livre a contratação também não é livre a demissão do empregado público, tendo em vista que se empresa estatal que presta serviços públicos deve cuidar do interesse público, o que foi ratificado pela Tese Jurídica Prevalente número 25 do Tribunal Regional do Trabalho 2 região em 2017.

Diante das divergências jurisprudenciais, ante todo o explorado no presente exame, depreende-se que a ausência de motivação no ato de dispensa do empregado público impede o controle da atuação dos agentes públicos, bem como possibilita a arbitrariedade e abuso de poder.

Portanto, mesmo que o vínculo entre a administração pública e o empregado público seja celetista, não pode olvidar que sua investidura é feita por concurso público, devendo seu desligamento seguir os fundamentos do direito público, como forma de consumir os princípios constitucionais e administrativos, efetivando a principal função da Administração Pública: garantir o interesse público.

6 REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Alexandre Santos de. **Curso de Direito Administrativo**. 2.ed.rev., e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional descomplicado**. rev. e atualizada. São Paulo: Método, 2017.

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

_____. Lei Nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000. **Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9962.htm>. Acesso em: 24 de mar. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Infringente nº 465780-CE, que trata de decisão orientando sobre a não incidência do princípio administrativo da estabilidade à figura do empregado público**. s.n. Relator: Min. Joaquim Barbosa. [online]. Brasília, 18 fev. 2005. Disponível em: <portal.stf.jus.br>. Acesso em: 21 mar. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão noREx 589.998-PI, decidindo sobre a necessidade de motivação no ato de dispensa do empregado público**. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos-ECT e Humberto Pereira Rodrigues. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Diário Oficial. Brasília, 22 mar. 1996. Disponível em :<portal.stf.jus.br>. Acesso em: 21 mar. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial Nº 247 SDI-1, de 20 de junho de 2001, alterada pela Res. Nº 143/2007, Publicação: 13/11/2007, que dispõe sobre a impossibilidade de dispensar o empregado público imotivadamente**. [online]. Brasília, 13 nov. 2007. Disponível em: <www3.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 21 mar. 2018.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. São Paulo, Atlas, 2017

CARVALHO, Mateus. **Manual do Direito Administrativo**. 3ed ver e ampl. Salvador. Juspodvm. 2016

CARDOSO, Mariana Mendes. **Dispensa do empregado público: a obrigatoriedade de motivação do ato**. Curitiba: [online], 2006. Disponível: <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/47252>>. Acesso em: 29 mar. 2018

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Administrativo**. 10.ed. Rio de Janeiro, Juspodivum, 2011.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2017.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 41^a ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 33 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

ANÁLISE ACERCA DA (IN) EFICÁCIA DAS SANÇÕES PENAIS APLICADAS AOS PSICOPATAS

Rinna Caldeira Prata Vieira¹

Daniela Aparecida Balbino Ferraço²

Marcela Pereira Clipes³

RESUMO

O tema em tela é controverso no âmbito da ciência penal, no que diz respeito às sanções penais aplicadas aos psicopatas, quais sejam, detenção e medida de segurança. A abordagem constante no presente trabalho é pautada na punição e ressocialização do psicopata. O objetivo é apresentar os fatores que contribuem para esse cenário, observando as peculiaridades traçadas pela doutrina penal brasileira pontuando informações pertinentes quanto ao instituto da medida de segurança no âmbito aplicacional da personalidade psicopata, presumindo uma grande relevância no panorama social da ciência criminal forense. Não obstante, o objetivo faz-se presente na colheita de informações específicas acerca do tema buscando-se apresentar de forma simples, porém, coesa, acerca do instituto da psicopática dentro do direito penal pátrio. Para a elaboração do presente artigo foi utilizado o método indutivo pautado na pesquisa doutrinária, com revisão de bibliografias pertinentes, bem como utilizada uma forma de pesquisa metodológica qualitativa que buscou exaurir o tema abordado, aprofundando-se aos aspectos relevantes através das pesquisas teóricas.

Palavras chaves: Medidas de segurança; Psicopatia; Inimputáveis; Psicopatas; Crimes; Responsabilidade penal.

ABSTRACT

The subject in question is controversial in the area of criminal science, with respect to the penal sanctions applied to psychopaths, that is, detention and security measures.

¹ Graduanda em Direito e Relações Jurídicas pela faculdade Multivix Castelo;

² Graduação em Direito pela FDCI. Professora da Faculdade Multivix Castelo

³ Coordenadora e professora do curso de Direito na Multivix Castelo; Professora Universitária Multivix: Cachoeiro de Itapemirim e Castelo/ES; Assessora Jurídica do Sindicato dos Servidos Públicos Municipais de Castelo – SINSEPUC; Especialista em Direito Penal e Processual Penal e, Mestranda em Ciências da Educação.

The constant approach in the present work is based on the punishment and resocialization of the psychopath. The objective is to present the factors that contribute to this senary, observing the peculiarities traced by the Brazilian penal doctrine punctuating pertinent information regarding the institute of the security measure in the application scope of the psychopathic personality, presuming a great relevance in the social panorama of the criminal forensic science. Nevertheless, the objective is present in the collection of specific information about the subject, seeking to present in a simple yet cohesive way about the institute of psychopathic within the country's criminal law. For the elaboration of the present article we used the inductive method based on doctrinal research, with a review of relevant bibliographies, as well as using a qualitative methodological research that sought to exhaust the topic addressed, deepening the relevant aspects through theoretical research.

Keywords: Safety measure; Psicopatia; Imputable; Incomputables; Semi-inimitable; Psychopaths; Crimes; Criminal responsibility.

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa tem como foco a análise da (in) eficácia das sanções penais, na aplicação aos psicopatas. O tema a ser explanado baseia-se no livro “*Serial Killers made in Brazil*” de 2014 da famosa escritora criminal Illana Casoy, bem como o estudo realizado por Hare (2009) onde este indica que um, a cada vinte e cinco indivíduos possuem tendências psíquicas ligadas a psicopatia.

Buscar-se-á também, um entendimento mais completo acerca do estudo da psicopatia em si, bem como suas subdivisões e a partir de tais entendimentos haverá a explanação do porque a medida de segurança não deve ser usada como meio punitivo para o psicopata. Não obstante, será apresentado um caso prático/concreto ocorrido em nosso âmbito jurídico onde poderá se observar a peculiaridade de uma pessoa que possui uma personalidade psicopata.

A metodologia utilizada para chegar aos entendimentos que serão tecidos no decorrer do presente artigo é a qualitativa que se baseou na forma indutiva consistente na análise doutrinária que, utilizou-se do método de pesquisa teórico e

jurisprudencial, ou seja, o conteúdo apresentado baseia-se nas obras doutrinárias e jurisprudenciais que se encontram vigentes em nosso ordenamento jurídico.

2 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DAS MEDIDAS DE SEGURANÇA

Desde os primórdios da civilização tem sido aplicado um modelo de sociedade onde o regimento principal se dá através de direitos e deveres que são estritamente dependentes da aplicabilidade da norma jurídica (BUSATO; HUAPAYA, 2003, p.24). Normas jurídicas são regras de conduta impostas pelo ordenamento, ou seja, pelo Estado. Via de regra são comandos gerais, abstratos e coercitivos, ditados pela autoridade competente. Segundo Capez (2004), as normas jurídicas são adotadas para que haja um convívio pacífico onde se busca a comunhão voltada para o bem coletivo.

Ao se referir as chamadas medidas de segurança tratamos das normas jurídicas cogentes, ou seja, normas de caráter absoluto que exprimem uma ação ou abstenção, estando ligadas ao modo de punir/coibir a ação delituosa praticada. É necessário entender que este conceito não é literal, pois, o Código Penal não define expressamente o que é uma medida de segurança (CAPEZ, 2004)

Partindo deste ponto, Capez (2004) define medidas de segurança como sendo a sanção aplicada aos inimputáveis que cometem um delito penal e, via de regra será aplicada na forma de internação em hospital de custódia ou tratamento psiquiátrico e na falta desse, em outro estabelecimento adequado ou sujeição a tratamento ambulatorial. O Código Penal pátrio traz positivado em seus artigos 96 e 97, considerações acerca das medidas de segurança. Veja-se *in verbis*:

Art. 96. As medidas de segurança são:

I - Internação em hospital de custódia e tratamento psiquiátrico ou, à falta, em outro estabelecimento adequado;

II - sujeição a tratamento ambulatorial.

Parágrafo único - Extinta a punibilidade, não se impõe medida de segurança nem subsiste a que tenha sido imposta.

Imposição da medida de segurança para inimputável:

Art. 97 - Se o agente for inimputável, o juiz determinará sua internação (art. 26). Se, todavia, o fato previsto como crime for punível com detenção, poderá o juiz submetê-lo a tratamento ambulatorial.

Prazo:

§ 1º - A internação, ou tratamento ambulatorial, será por tempo indeterminado, perdurando enquanto não for averiguada, mediante perícia médica, a cessação de periculosidade. O prazo mínimo deverá ser de 1 (um) a 3 (três) anos. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 2.848/40)

Na literalidade do artigo 26, parágrafo único, do Código Penal é cabível a isenção de pena aos inimputáveis. Vejamos *in verbis*:

Art. 26 – *omissis*;

Parágrafo único - É isento de pena o agente que, por doença mental ou desenvolvimento mental incompleto ou retardado, era, ao tempo da ação ou da omissão, inteiramente incapaz de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 2.848/40)

Partindo dos pontos explanados, necessário se faz definir a natureza jurídica das medidas de segurança, o que por sua vez se torna uma tarefa árdua. Não é pacífico em nosso âmbito jurídico a natureza jurídica implicada as medidas de segurança, vez que para a grande maioria dos doutrinadores tais medidas foram incluídas no Código Penal por mera motivação de conexão e de economia funcional. Sendo assim, é necessário ressaltar as correntes doutrinárias mais utilizadas sobre esse tema.

Segundo Zaffaroni e Pierangeli (1996) a medida de segurança nada mais é do que um instituto do direito administrativo e não do direito penal, pois tomam como fundamento que o direito penal abrange somente o domínio da culpa e da pena não sendo o caso da medida de segurança. Afirmam ainda que tais medidas não possuem natureza de sanção penal por serem consideradas materialmente administrativas e formalmente penais pelo simples fato de estarem prevista em lei expressa, consoante abaixo disposto:

Essas medidas são materialmente administrativas e formalmente penais. Uma das provas mais acabadas de que não pode ser outra a sua natureza é que juridicamente não podem chamar-se “sanções”, ainda que na prática o sistema penal as distorça e a elas atribua eventualmente esta função, realidade que é necessário controlar e procurar neutralizar. Além disso, o seu fundamento não é a periculosidade em sentido jurídico-penal (isto é, a relevante probabilidade de que o sujeito cometa um delito), mas a periculosidade entendida no sentido corrente da palavra, que inclui o perigo da autolesão, que não pode ser considerada delito (ZAFFORONI; PIERANGELI, 1997, p.626).

Sobre este assunto Capez (2004) conceitua de forma brilhante e mais aplicável contextualmente o caráter jurídico da medida de segurança como sendo a sanção

penal imposta pelo Estado na execução de uma sentença, cuja finalidade é exclusivamente preventiva no sentido de evitar que o autor de uma infração penal, que tenha demonstrado periculosidade volte a delinquir.

2.1 Espécies de Medida de Segurança

O Código Penal apresenta em seu artigo 96 apenas duas modalidades de medida de segurança, quais sejam, a internação do sujeito em um hospital de custódia ou tratamento psiquiátrico e havendo ausência deste estabelecimento ou algum similar a sujeição do indivíduo a um tratamento ambulatorial (ANDRADE, 2004, p.33).

A primeira espécie insculpida no artigo 96 trata-se de uma medida detentiva, ou seja, ela privará o interno de sua liberdade impondo a ele determinado tratamento. Esta modalidade é aplicada de forma obrigatória aos inimputáveis que foram absolvidos pelo crime praticado e que tenham sido punidos com pena de reclusão, em consonância com o disposto no artigo 97 do mesmo diploma legal. Vejamos *in verbis*:

Art. 97 - Se o agente for inimputável, o juiz determinará sua internação (art. 26). Se, todavia, o fato previsto como crime for punível com detenção, poderá o juiz submetê-lo a tratamento ambulatorial. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 2.848/40)

Pelo entendimento de Andrade (2004), o estabelecimento que receber o reeducando deverá ser dotado de características hospitalares, porém, caso não haja estabelecimento adequado para internação do reeducando esta poderá ser feita em uma unidade hospitalar comum ou particular, mas nunca em um estabelecimento penitenciário público.

A segunda modalidade de medida de segurança é o tratamento ambulatorial (restricionista) destinado aos inimputáveis que cometeram um crime de menor potencial ofensivo e foram sentenciados com a pena de detenção. O tratamento ambulatorial deverá ser realizado no hospital de custódia e tratamento psiquiátrico ou em outro local com equipe médica adequada (ANDRADE, 2004).

Ao ver de Fragoso (1985) o Juiz que estiver encarregado da demanda deverá preferencialmente aplicar o tratamento ambulatorial ao invés da internação, isto porque a internação torna-se nociva para o paciente. Vejamos o que ele diz:

Os manicômios judiciários, como instituições totais, funcionam com sinal negativo, agravando a situação mental do doente. Com o notável progresso feito pela medicina com relação aos tranquilizantes, a grande maioria dos doentes mentais pode hoje permanecer em segurança com suas famílias (Fragoso - 1985, p.410)

2.2 Prazo de Duração da Medida de Segurança

O nosso Código Penal Pátrio dispõe que às duas modalidades de medida de segurança terão como prazo mínimo o período de um, a três anos, devendo haver sua manutenção enquanto houver a periculosidade do agente. Nos moldes do artigo 176 da Lei de Execuções Penais a periculosidade será constatada através de perícia médica realizada após o decurso do prazo mínimo para internação ou a qualquer momento mesmo antes do término da pena se determinado pelo Juiz da Execução. (MIRABETE; FABBRINI, 2016).

2.3 Pressupostos de Aplicação das Medidas de Segurança

Como acima explanado sabemos que a medida de segurança será aplicável aos inimputáveis devendo-se observar dois pressupostos que devem estar obrigatoriamente presentes no fato concreto (BUSATO; HUAPAYA, 2003). Busato e Huapaya (2003) indicam que tais pressupostos são: a prática de um fato tipificado como crime e a periculosidade do agente que o cometeu assim. Assim o pilar da medida de segurança é a periculosidade do agente exposta através de um injusto penal.

2.4 Diferença Entre Medida de Segurança e Pena de Prisão

Considerando que tanto a pena de prisão quanto a medida de segurança são de caráter punitivo necessário se faz diferenciá-las. Para Damásio de Jesus (2003) a pena é uma sanção aflitiva imposta ao autor de uma infração penal, executada

através de ação penal representada pelo Estado cujo fim é evitar novos delitos. (JESUS, 2003, p.545).

Ademais, Damásio de Jesus (2003) afirma ainda que a pena tem caráter retributivo, pois visa a retribuição de uma forma justa, ou seja, a devolução do merecido mau injusto provocado pelo agente da infração e caráter preventivo. O caráter preventivo funda-se na tentativa de evitar novos ilícitos penais sendo possível subdividi-lo em prevenção geral e prevenção especial. A prevenção geral abrange todos os destinatários da lei penal. Já a prevenção especial ataca de forma pontuada e específica o autor do delito.

Em antônimo a pena, temos a medida de segurança, que possui natureza meramente preventiva, ou seja, busca tão-somente evitar que um sujeito que realizou um fato delituoso demonstrado através de sua periculosidade volte a cometer novas infrações penais. (Jesus, 2003, p.545) Corroborando com o exposto por Damásio de Jesus (2003), temos a ideia de medida de segurança preventiva nas palavras de Ferrari (2001). *In verbis*:

Inicialmente, não podemos nos esquecer de que a gênese da medida de segurança surgiu em face da necessidade de segregar os incorrigíveis; verificando-se que a pena tinha pouca ou nenhuma eficácia perante os incorrigíveis, elegeram, na medida de segurança, a sanção legitimadora ao fim de proteção e de inocuização, segregando o indivíduo por critério de prevenção (Ferrari – 2001, p.60)

3 PSICOPATIA

Antes de se adentrar ao mérito “mister” se faz destacar que a adesão do termo psicopatia é entendido de forma pessoal abrangendo assim todos os indivíduos que possuem uma determinada enfermidade mental voltada para ilícitos penais (BARATA, 1999, p.7).

Para Musse (2006, p. 315) tal conceituação deriva-se das palavras em latim: “*psycho*” = mente, e “*pathos*” = doença; porém, para nosso estudo em questão trataremos psicopatia de uma forma abrangente e referente àqueles possuidores de transtornos de personalidade.

Para o entendimento do termo psicopatia devemos tomar como base a ideia central de do livro “Do Contrato Social”, de Rousseau, que mostra o ser humano como um ser naturalmente bom, porém, conforme se introduz na sociedade torna-se corrompido pelos percalços sociais. (RUSSEAU, 1762). Desde a escrita do célebre livro de Rousseau, Do Contrato Social, os estudiosos militantes no ramo da psiquiatria chegaram à conclusão que a definição daquele não faz jus a evolução social havida (EÇA, 2010, p.281)

Partindo do pressuposto que o ramo do direito e o da psiquiatria são opostos, é claro que há grande divergência acerca de quem realmente pode ser considerado um psicopata. Para a abordagem em questão a linha de pensamento mais eficaz a ser seguida é aquela atrelada ao ramo da psiquiatria comportamental. Atualmente tem-se muitos estudos voltados para a mente humana e suas derivações ligadas a personalidade psicopata. Pode-se usar muitas denominações para se referir a um psicopata, tais como: pessoas com transtornos de personalidade, fronteiriços, condutopatas, sociopatas e portadores de personalidade antissociais (EÇA, 2010).

Embora haja tal conceituação é uma tarefa árdua classificar a psicopatia. Isto ocorre porque é englobado neste rol de pessoas aqueles que não estão enquadradas nas condições mentais aceitáveis dentro da sociedade em que vivemos, bem como a dificuldade na constatação do quadro psicopático de um indivíduo haja vista as grandes maneiras que estes utilizam para manipular a verdade. Os estudiosos da área são totalmente avessos aos que conceituam psicopatia como sendo uma enfermidade mental, eles veem tal “distúrbio” como uma zona fronteira entre sanidade mental e loucura (EÇA, 2010, p.286).

Para se entender melhor acerca do conceito de psicopatia é necessário utilizar-se da lista de características formulada por Hare (1973), que elenca as formas básicas que um indivíduo demonstra ser psicopata. Vejamos:

1. O psicopata está livre de sinais ou sintomas geralmente associados a psicoses, neuroses ou deficiência mental. Ele conhece as consequências de seu comportamento antissocial, mas ele dá a impressão de que tem muito pouco reconhecimento real de sentimentos dos quais verbaliza tão racionalmente;

2. Ele é incapaz de se adaptar em suas relações sociais de forma satisfatória de uma maneira geral;
3. O psicopata não é detido em suas ações pela punição aliás ele parece desejá-la;
4. Sua conduta carece normalmente de uma motivação, ou se uma motivação pode ser inferida, ela é inadequada enquanto explicação para tal comportamento;
5. Ele sabe se expressar em termo de respostas afetivas esperadas mas demonstra uma tal falta de consideração e uma indiferença em relação aos outros;
6. Ele demonstra uma pobre capacidade de julgamento e uma incapacidade de aprender com a experiência, que pode ser vista nas mentiras patológicas, crime repetitivo, delinquência e outros atos antissociais (Hare, 1973, p.63).

A partir desta lista, Shine (2007) conceitua psicopata como:

Trata-se de indivíduos incapazes de fidelidade significativa com pessoas, grupos ou valores sociais. São excessivamente egoístas, insensíveis, irresponsáveis, impulsivos e incapazes de sentir culpa ou aprender com a experiência e com a punição. Sua tolerância à frustração é baixa. Tendem a queixar-se dos outros, ou verbalizar racionalizações plausíveis para seus comportamentos. Uma simples história de crimes ou transgressões de ordem social não é o suficiente para justificar este diagnóstico (Shine ,2007, p.17).

“Mister” se faz destacar o *checklist* de pontuação do Protocolo Hare (2009) que une todas as características básicas para conceituação de psicopata e conseqüentemente psicopatia. Tais características são:

Loquacidade; charme superficial; Superestima; Estilo de vida parasitário; Vigarice; Manipulação; Ausência de remorso ou culpa; Insensibilidade afetivo-emocional; indiferença; Falta de empatia; Impulsividade; Descontroles comportamentais; Ausência de metas realistas a longo prazo; Irresponsabilidade; Incapacidade para aceitar responsabilidade pelos próprios atos; Promiscuidade sexual; Muitas relações conjugais de curta duração; Transtornos de conduta na infância; Delinquência juvenil e, versatilidade criminal (Hare, 1973, p.70).

Após tais explanações conceitua-se psicopatia como a linha fronteira que leva uma pessoa simples, de sã para insana.

3.1 Tipos de Psicopatia

Para Holland (1969) existem dois grupos de psicopatas, os primários que tem características fundacionais em traços impulsivos e agressivos, que demonstram grande confiança em si mesmos, a exemplo dos narcisistas e os secundários

normalmente apresentam uma forma hostil de convivência, sendo ansiosos e isolados, a exemplo dos líderes excêntricos de cultos religiosos. Não obstante faz-se necessário a explanação da subtipologia de psicopatas utilizada por Ballone (2005) em uma matéria intitulada transtorno da linhagem sociopática veiculada ao site PsiqWeb. *In verbis*:

1. Psicopata Carente de Princípios: Este tipo de psicopata se apresenta frequentemente associado às personalidades narcisistas e histéricas. Podem até conseguir manter-se com êxito nos limites do legal. Estes psicopatas exibem com arrogância um forte sentimento de autovalorização, indiferença para com o bem-estar dos outros e um estilo social continuamente fraudulento. Existe neles sempre a expectativa de explorar os demais;
2. Psicopata Malévolo: Os Psicopatas Malévolos são particularmente vingativos e hostis. Seus impulsos são descarregados num desafio maligno e destrutivo da vida social convencional. Eles têm algo de paranoico na medida em que desconfiam exageradamente dos outros e, antecipando traições e castigos, exercem uma crueldade fria e um intenso desejo de vingança.
3. Psicopata Dissimulado: seu comportamento se caracteriza por um forte disfarce de amizade e sociabilidade. Apesar dessa agradável aparência, ele oculta falta de confiabilidade, tendências impulsivas e profundo ressentimento e mau humor para com os membros de sua família e pessoas próximas.
4. Psicopata Ambicioso: persegue avidamente seus engrandecimentos. Os Psicopatas Ambiciosos sentem que a vida não lhes tem dado tudo o que merecem que têm sido privados de seus direitos ao amor, ao apoio, ou às gratificações materiais. Normalmente acham que os outros têm recebido mais que eles, e que nunca tiveram oportunidades de uma vida boa.
5. Psicopata Explosivo: diferencia-se das outras variantes pela emergência súbita e imprevista de hostilidade. Estes psicopatas são caracterizados por fúria incontrolável e ataque a outros, furor este frequentemente descarregado sobre membros da própria família. A explosão agressiva se precipita abruptamente, sem dar tempo de prevenir ou conter.

Devido a esta classificação tornou-se uma tarefa menos árdua entender com quais tipos de psicopata se está lidando, podendo aplicar assim de forma mais correta as medidas de segurança (BALLONE, 2005)

3.2 Caso Concreto de Psicopatia

O caso concreto abordado neste tópico é referente aos canibais de Garanhuns/PE, que mostra ser um exemplo clássico de uma mente que rompeu com a linha fronteira entre sanidade e loucura. Tudo começou em meados do ano de 2008 quando a jovem Jéssica Camila Silveira Pereira (17 anos) desapareceu. De acordo

com as primeiras investigações realizadas pela Polícia Civil de Pernambuco Jéssica havia apenas ido embora (HISTÓRIA DOS CANIBAIS DE GARANHUNS, 2014).

Passando-se algum tempo veio à tona pela mídia brasileira que Jéssica teria sido morta e esquartejada, tendo também sua carne sido consumida por Jorge Beltrão Negromonte da Silveira (52 anos), sua esposa Isabel Cristina Torreão Pires (53 anos) e a amásia do casal Bruna Cristina Oliveira da Silva (28 anos). Após investigações foi constatado que o trio de canibais também era responsável pelas mortes de Giselly Helena Silva (31 anos) e Alexandra Falcão da Silva (20 anos). O *modus operandi* dos canibais era atrair as vítimas com uma suposta oferta de emprego como diarista e após as vítimas aceitarem e dirigirem-se até a residência daqueles eram mortas, esquartejadas e tinham sua carne consumida pelo trio. (HISTÓRIA DOS CANIBAIS DE GARANHUNS, 2014).

O líder do trio o Sr. Jorge Beltrão Negromonte da Silveira se intitulou como sendo o líder de uma seita denominada “Cartel”, que tinha por objetivo purificar do mundo e o controlar a população através das vítimas mulheres. Jorge contava com a ajuda de sua esposa Isabel e a amásia do casal Bruna, que possuíam papel fundamental nas barbarias por ele cometidas, desempenhando a função principal de convencer as vítimas a aceitar o suposto trabalho (HISTÓRIA DOS CANIBAIS DE GARANHUNS, 2014).

O líder da seita denominado Cartel mantinha um diário macabro em forma de livro onde descrevia o que ocorria as vítimas quando por estes eram capturados. O trio foi além, após assassinares Jéssica ficaram com sua filha como se deles fossem e até mesmo falsificaram uma certidão de nascimento onde em seus assentamentos contavam como genitores da menor Jorge e Isabel. Após matarem e esquartejarem as vítimas estes consumiam sua carne e com objetivo de obter lucro e sustentar as suas insanidades, utilizavam-se da carne humana para rechear coxinhas que colocavam a venda (HISTÓRIA DOS CANIBAIS DE GARANHUNS, 2014).

Após serem submetidos a um exame psiquiátrico foi descartado a possibilidade de que o trio de canibais eram insanos mentalmente, porém, esta análise restou controversa aos demais sinais apresentados pelos canibais. A controvérsia se deu

no *modus operandi* do trio que em momento alguém demonstrou compaixão com as vítimas, mostrando inequivocamente a falta de empatia e senso comum, presente comumente em psicopatas. O exemplo supracitado é um caso concreto onde é possível ver o instituto da psicopatia que se encontra entrelaçado ao instituto da inimputabilidade. Os agentes mencionados demonstraram de forma fática e concreta que o medo da punição nunca passou por suas mentes haja vista a prática reiterada do canibalismo (HISTÓRIA DOS CANIBAIS DE GARANHUNS, 2014).

4 PRESSUPOSTOS PARA INIMPUTABILIDADE PENAL

A imputabilidade penal é a condição atribuída ao agente delituoso que se mostra incapaz de responder pelo ilícito penal cometido (MIRABETE; FABBRINI, 206, p.214). O Código Penal reporta em seu artigo 26 as características necessárias para se considerar alguém inimputável. Vejamos:

Art. 26 - É isento de pena o agente que, por doença mental ou desenvolvimento mental incompleto ou retardado, era, ao tempo da ação ou da omissão, inteiramente incapaz de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 2.848/40)

O artigo acima transcrito demonstra que a imputabilidade só será considerada se à época dos fatos o agente que praticou fato típico e ilícito não possuía a capacidade de compreender o que estava realizando, neste sentido Mirabete e Fabbrini (2016) dispõe:

Trata-se da primeira hipótese de causa de exclusão da imputabilidade. Menciona a lei a doença mental. Embora vaga e sem maior rigor científico, a expressão abrange todas as moléstias que causam alterações mórbidas à saúde mental. Entre elas, há as chamadas psicoses funcionais: a esquizofrenia (sobretudo a de forma paranoide, em que são comuns os impulsos em que o sujeito agride e mata por ser portador de mentalidade selvagem e primitiva, sujeita a explosão de fúria, mas que não escolhem nenhuma classe de delitos e cometem mesmo os que demandam meditação e refinamento da execução). A psicose maníaco-depressiva (em que existe uma desorganização da sociabilidade e, eventualmente, da personalidade, provocando isolamento e condutas antissociais). (Mirabete e Fabbrini, 2016, p.197)

Ainda sob esta ótica, temos a psiquiatra Silva (2017) em entrevista para à revista época:

O psicopata não é um doente mental da forma como nós entendemos. O doente mental é o psicótico, que sofre com delírios, alucinações e não tem ciência do que faz. Vive uma realidade paralela. Se matar, terá atenuantes. O psicopata sabe exatamente o que está fazendo. Ele tem um transtorno de personalidade. É um estado de ser no qual existe um excesso de razão e ausência de emoção. Ele sabe o que faz, com quem e por quê. Mas não tem empatia, a capacidade de ser pôr no lugar do outro (Silva, 2017, Revista Época).

Já que o contexto em análise se faz ao redor do inimputável é importante mencionar quais são os quesitos utilizados para provar a inimputabilidade. Nas palavras de Grecco (2011) a perícia psiquiátrica busca estabelecer o diagnóstico e auxiliar o Juiz a estabelecer se há ou não culpabilidade. Desta feita, mostra-se a impossibilidade de atribuição de culpabilidade para um indivíduo diagnosticado com transtornos mentais que comete algum ilícito penal.

Ademais, Grecco (2011) dispõe que após a triagem realizada no indivíduo e perpetrado seu diagnóstico, se for o caso, a insanidade psíquica deverá ser constatada através de perícia que irá demonstrar se o indivíduo à época do crime cometido apresentava dificuldades para entender o caráter ilícito do fato que praticou.

“Mister” se faz destacar o entendimento de Mirabete e Fabbrini (2016), que aduzem que o inimputável deve responder por seu crime de forma atenuada, isto porque mesmo querendo não tem consciência da dimensão do crime cometido. Para um psicopata seus crimes são necessários, ou seja, eles o cometem, pois pensam que a sociedade necessitada de tal acontecimento.

5 INCAPACIDADE DE ENTENDER A PUNIÇÃO

Vivemos em um estado democrático de direito onde existem regras a serem cumpridas. Quando descumpridas, as regras impostas, vê-se surgir a figura do *jus puniendi*, que é a prerrogativa do Estado em punir um indivíduo pelo descumprimento de uma regra. A grande problemática do *jus puniendi* quando aplicado aos casos envolvendo psicopatas é a incapacidade que estes possuem de entender a dimensão dos atos cruéis praticados, ou seja, a punição para eles não

são um meio impeditivo para o cometimento de novo fato delituoso (FERRARI, 2001).

Robert Hare (1973) expõe que os psicopatas são indivíduos que apesar de possuir certo padrão intelectual não são influenciados pelas medidas coercitivas que o estado apresenta. Isto quer dizer que no decurso da atividade criminosa do psicopata a natureza ética, social e lícita irão colidir e mesmo com a colisão não irá alterar o desejo de concluir os atos finalísticos para a concretização de seu crime. Partindo deste entendimento é pertinente fazer a seguinte pergunta: Como punir alguém que não se preocupa com a punição?

O ordenamento jurídico atual é vulnerável quando trata do tema pois se mostra omissos quanto a pena específica aplicada aos psicopatas. O modelo de punição é *lato sensu*, ou seja, há previsão de punição para os psicopatas pelas medidas de segurança porém, a medida de segurança pode ser aplicada também a um não psicopata o que a torna (in) eficaz. Como já visto a medida de segurança possui um caráter mais administrativo e preventivo, ou seja, ele visa recuperar os indivíduos que possuem mentalidade distorcida que se dispenderam para o crime, de forma que consigam ser readmitidos na sociedade (ZAFFORONI; PIERANGELI, 1996).

Desta forma, é visível a obstrução realística da medida de segurança aplicada a um caso concreto envolvendo um psicopata.

6 A (IN)EFICÁCIA DA APLICAÇÃO DA MEDIDA DE SEGURANÇA AO PSICOPATA

Conforme demonstrado as medidas de segurança tem caráter essencialmente preventivo visando em suma a não reincidência de um criminoso perigoso a um fato delituoso que exponha a sociedade a um grande perigo. Pode-se então afirmar que os principais pressupostos à aplicação das medidas de segurança encontram-se escorados na periculosidade do agente, que será constatada através de perícia onde se buscará chegar a conclusão se o agente irá ou não delinquir novamente. (ZAFFORONI; PIARENGELI, 1996).

Vê-se com isso que a principal característica da medida citada é a defesa social que visa evitar ao máximo que um infrator com alto grau de periculosidade reincida em sua prática criminosa. A problemática central das medidas de segurança aplicadas aos psicopatas é que tal medida trata o indivíduo como uma pessoa doente e que após cumprida a sanção penal a ele imposta será considerada curada e conseqüentemente poderá voltar ao convívio social, porém, uma pessoa que possui uma personalidade psicopata não é tida como alguém doente, isto porque não se sabe qual foi o marco que levou tal pessoa a romper com a realidade. (ZAFFORONI; PIARENGELI, 1996).

Posterli (1995) diz que os psicopatas não são propriamente doentes mentais e também não são normais. Eles simplesmente apresentam permanentes deformidades do senso ético-moral, distúrbio do afeto e da sensibilidade cujas alterações psíquicas os levam a delinquir. O autor vai mais além ao dizer que se em um extremo encontra-se a normalidade e no outro a doença mental, há no seu intermédio a zona fronteira que não configura nem a normalidade e nem a doença mental, dizendo ademais que entre a noite e o dia há a autora, que não é nem dia e nem noite.

Por não serem considerados doentes mentais os psicopatas não possuem a chance de serem curados, mostrando assim que não aprenderão com seus erros por isso não terão medo das sanções aplicadas (ZAFFORONI; PIARENGELI, 1996).

Neste sentido Piedade Júnior (1982) em sua obra “Personalidade Psicopática, Semi-Imputabilidade e Medida de Segurança”, declara não haver nenhuma possibilidade de tratamento dos psicopatas, tendo em vista que a psiquiatria ainda não encontrou o marco inicial do rompimento da linha fronteira de realidade e insanidade. Assim, a medida de segurança torna-se (in) eficaz, pois não é o tratamento adequado, podendo até fazer efeito contrário, pois deixaria o psicopata mais excitado com a possibilidade de cometer novo crime.

Ao se falar de eventual liberação após cumprimento da medida de segurança, quase há um consenso, havendo poucas contrariedades em torno dele, no sentido de que

ao psicopata manifesta-se através da violência que é intratável por isso devem ficar confinados (PIEDADE JÚNIOR, 1982).

Tendo tais fatos como base, Silva (2008) discorre que para um estudo acerca da personalidade psicopata é necessário ir até uma penitenciária comum e não em instituições psiquiátricas. Ela continua dizendo que esta afirmativa encontra respaldo no fato de que o psicopata é tão dissimulado e manipulador que é irreconhecível a olhos despreparados, ou seja, eles cometem crimes e devido a não percepção de seu quadro psiquiátrico são encaminhados para penitenciárias comuns, o que é o correto a se fazer.

Outro problema da medida de segurança aplicada aos psicopatas é o limite temporal de cumprimento. A problemática apresenta-se no ponto principal da psicopática que é a sua incurabilidade, de forma que é errôneo aplicar a um psicopata o lapso temporal concedido a uma pessoa comum que sofreu a aplicação de medida de segurança e após seu cumprimento será reintegrada a sociedade como sendo uma pessoa curada dos males que a afligiam (PIEDADE JÚNIOR, 1982).

Assim, mais uma vez se vê que a medida de segurança tem caráter administrativo e preventivo buscando inequivocamente a cura do paciente e a proteção social o que não é o caso do psicopata pois, como defendido acima não há cura para a personalidade psicopata, de forma que é extremamente errado e ineficaz estipular prazo para cumprimento, ou melhor, para a cura de um psicopata (ZAFFORONI; PIARENGELI, 1996).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com todo o abordado no decorrer do presente trabalho, observou-se que os elementos de entendimento que levaram a aplicabilidade da medida de segurança ao indivíduo psicopata se encontram na omissão legal que se faz presente em nosso ordenamento jurídico atual. O embasamento para tal afirmativa encontra-se na dificuldade de se encontrar material doutrinário e jurisprudencial acerca do tema, bem como na falta de interesse dos aplicadores do direito em tal assunto.

De forma pontuada foram apresentados os fatores e características que contribuem para o cenário controverso da medida de segurança e psicopatia, tendo-se mesmo que de forma sucinta exaurido as informações pertinentes ao instituto da medida de segurança no âmbito aplicacional da personalidade psicopata.

A partir da conceituação das medidas de segurança passou-se a entender que temos como meio preventivo a aplicação de tal medida, porém, o erro decorre da inobservância da evolução humana, ou seja, com a evolução humana e conseqüentemente a conceituação de psicopata faz-se necessário a implantação de novas regras que buscam atender este público específico.

Não obstante, foi abundantemente abordado o porquê da ineficácia de tal medida que teve como fundamento base a não caracterização do psicopata como um doente mental, mas sim um indivíduo desvirtuado psicologicamente, não havendo um marco para o início de tal desvirtuação.

Assim, necessário se faz entender que não mais vivemos em tempos onde tudo poderia ser caracterizado como “certo” ou “errado”. Chegamos a época em que os seres-humanos desenvolveram determinados comportamentos que precisam ser estudados de uma forma mais técnica e abrangente.

Mister se faz que há necessidade de evolução dogmática, doutrinária e acima de tudo coercitiva, buscando ter para cada comportamento uma regra específica de punição/sanção que irá deflagrar a devida aplicabilidade legal no caso concreto.

Desta feita, após o exaurimento do tema, a conclusão racional é que devido à peculiaridade e singularidade do indivíduo psicopata este deve ter uma norma específica que deverá ser aplicada de forma oposta a medida de segurança. Essa necessidade se faz presente também pelo fato de que psicopatia é uma condição não curável por isso não há tempo que a fara ser revertida.

8 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Haroldo da Costa. **Das medidas de segurança**. Rio de Janeiro. América Jurídica, 2004.

BALLONE, GJ. Transtornos da Linhagem Sociopática. Disponível em www.psiqweb.med.br Acesso em: 10 de outubro de 2017.

BARATTA, Alessandro. **Criminologia crítica e crítica do direito penal**: Introdução à sociologia do direito penal. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1999.

BRASIL. Decreto Lei nº 2.848, de 07 de dezembro 1940. Dispõe sobre o Código Penal.

BRASIL. Decreto Lei nº 7.2010, de 11/07/1984. Dispões sobre as Leis de Execuções Penais.

BUSATO, Paulo César; HUAPAYA, Sandro Montes. **Introdução ao direito penal**: fundamentos para um sistema penal democrático. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal**: parte geral. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2004.

CASOY, Ilana. **Serial Killer “Made In Brazil”**. São Paulo: Ediouro, 2009.

EÇA, Antônio José. **Roteiro de psiquiatria forense**. São Paulo: Saraiva, 2010.

FERRARI, Eduardo Reale. **Medidas de segurança e direito penal no estado democrático de direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001

FRAGOSO, Heleno Cláudio. **Lições de direito penal**: A nova parte geral. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1985.

GRECO, Rogério. (Org.). **Medicina legal à luz do direito processual penal**. 10. ed. Niterói: Impetus, 2011.

HARE, Robert D. **Psicopatia**: teoria e pesquisa. Tradução de Cláudia Moraes Rêgo. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e científicos, 1973.

HARE, Robert. **Psicopatas no divã**. Veja, São Paulo, ed. 2106, ano 42, n. 13, 01 Abril 2009. p. 21. Entrevista concedida a DINIZ, Laura. História dos canibais de Garanhuns. Disponível em <http://tvjornal.ne10.uol.com.br/noticia/ultimas/2014/11/13/historia-dos-canibais-de-garanhuns-e-marcada-por-crueldade-e-horror-16665.php>. Acesso em 10 de outubro de 2017.

JESUS, Damásio. **Direito Penal**. v.1. São Paulo: Saraiva, 2003.

MIRABETE, Julio Fabbrini, FABBRINI, Renato N. **Manual de Direito Penal**, 2016. p. 197.

MUSSE, Luciana Barbosa. Políticas públicas em saúde mental no Brasil na perspectiva do biodireito: a experiência dos estados de Minas Gerais e São Paulo sob a égide da lei nº 10.216/2001 e suas implicações. Programa de pós-graduação stricto sensu em direito – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

PIEIDADE JÚNIOR, Heitor. **Personalidade psicopática, semi-imputabilidade e medida de segurança**. Rio de Janeiro: Forense, 1982, p.70.

POSTERLI, Renato. **A periculosidade do doente mental**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995, p.35.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**, 1762. Tradução: Rolando Roque da Silva, Edição eletrônica: Ed. Ridendo Castigat Mores. Disponível em <<http://www.cfh.ufsc.br/~wfil/contrato.pdf> > Acesso em: 10 de outubro de 2017.

SHINE, Sidney Kiyoshi. **Psicopatia**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 17.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa. **Mentes Perigosas: o psicopata mora ao lado**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008, p. 67.

SILVA, Ana Beatriz B. Psicopatas não sentem compaixão. **Revista Época**. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/REVISTA/epoca/0,,emi15657-15295,00ana+beatriz+barbosa+silva+psicopatas+nao+sentem+compaixao.ht>> Acesso em: 10 de outubro de 2017.

ZAFFORONI, Eugenio Raul; PIERANGELI, José Henrique. **Manual de Direito Penal Brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.