

**Revista CIENTÍFICA
DIMENSÃO
ACADÊMICA**

MULTIVIX

CASTELO

Instituto de Ensino Superior do Espírito Santo – Faculdade de Castelo/Multivix Castelo

Revista Dimensão Acadêmica/ ISSN 2525-7846

v.3, n.2, Jul./Dez. - 2018 - Semestral

REVISTA CIENTÍFICA DIMENSÃO ACADÊMICA

Instituto de Ensino Superior do Espírito Santo – Faculdade de Castelo/Multivix Castelo, v.3,
n. 2. Jul./Dez. - 2018 – Semestral

Diretor Executivo

Tadeu Antônio de Oliveira Penina

Diretora Acadêmica

Eliene Maria Gava Ferrão Penina

Coordenadora Acadêmica

Krisley Ferrareze Conceição

Coordenadora Geral

Síndia Andreon Pessin

Bibliotecária

Alexandra Barbosa Oliveira

Presidente da Comissão Editorial

Eliene Maria Gava Ferrão

Comissão Editorial:

Eliene Maria Gava Ferrão

Adriano Salvador

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

Iliani Bianchi

Valderedo Sedano Fontana

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

Email: dimensaocademica@multivix.edu.br

Revista Científica Dimensão Acadêmica / Instituto de Ensino
Superior do Espírito Santo – Faculdade de Castelo/Multivix
Castelo – v. 3. n. 2, 2018 – Castelo: MULTIVIX, 2018.

Semestral

ISSN 2525-7846

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

CDD. 000

APRESENTAÇÃO

Trazer a público um novo número da Revista Científica Dimensão Acadêmica é um momento de imensa satisfação para a Faculdade Multivix Castelo, e que consagra o trabalho de professores e alunos dedicados a construir novos conhecimentos e contribuir para o avanço da ciência e da própria sociedade,

Os textos aqui apresentados refletem os resultados de práticas acadêmicas relevantes e que colocam o discente na condição de protagonista na construção do conhecimento. Ao docente, que por tantas vezes sofre com o isolamento característico da profissão, esse é um momento de apoteose intelectual, com a divulgação de resultados de pesquisas e orientações que duraram muitos meses.

Nesse contexto de novos saberes e cenários de aprendizagem, é primordial que o espaço acadêmico seja o *lócus* da reflexividade, garantindo aos atores educacionais envolvidos no processo de construção do conhecimento a autonomia intelectual necessária para dar significação e aplicabilidade aos conteúdos ministrados em sala de aula.

Boa leitura.

SUMÁRIO

INCENTIVOS E BENEFÍCIOS COMO FATORES MOTIVACIONAIS PARA UMA INDÚSTRIA FRIGORÍFICA DE CASTELO-ES..... 06

Eduardo Zanete Bazzarela

Jéssica Montanaro Venturin

Samantha Cassaro Bravim

Fabiana Davel Canal

A PARAMETRIZAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO FACE A INOVAÇÃO DA LEI 13.467 DE 2017 23

Adria de Azevedo de Castro

Camila Gomes Serpa

Ester Vianna dos Santos

MULTIPARENTALIDADE: EFEITOS DA MULTIPARENTALIDADE NA VIDA DA CRIANÇA..... 42

Guilherme Cassa Louzada

Vanessa Buzatto Trentim

Ivy de Souza Abreu

FERRAMENTAS PARA MELHORIA CONTÍNUA NA GESTÃO DA QUALIDADE: BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO PROGRAMA 5S NAS ORGANIZAÇÕES DE PEQUENO PORTE 63

Daniele Curcio

Jérlisson Caretta de Bortolo

Yves Siskoneto de Oliveira

Maycon Delatorri

O CHAMAMENTO DO AMICUS CURIAE NO PROCESSO CIVIL BRASILEIRO E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A EFICÁCIA PROCESSUAL..... 82

Gesiane Ferreira Mareto

Marcela Clipes

APLICAÇÃO DO LOTE ECONÔMICO DE COMPRA EM UMA EMPRESA DE INJEÇÃO DE SOLADOS PARA CALÇADOS EM CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM – ESPÍRITO SANTO 97

Ricardo Jordão Gomes

Rauliston Castelari Marinato

Thatiane Maria Vicentim Mazoco

Eder Reis Tavares

Valderedo Sedano Fontana

DIFERENÇAS ANATÔMICAS DO PULMÃO, FÍGADO, RIM, BAÇO E PÂNCREAS ENTRE BOVINOS E CÃES 115

Bianca Pereira Tonon

Iliani Bianchi

CLÍNICA PSICOLÓGICA E SAÚDE PÚBLICA: A PRÁTICA E OS DESAFIOS NO SETOR PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO DE SAÚDE 130

Matheus Alves Gomes

Keyti Santos Souza

Suellen de Paula Oliveira

Hyloran Galdino Cabral

UMA ANÁLISE DO CONTEXTO DE ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS NOS CRAS E CREAS DA CIDADE DE PRESIDENTE KENNEDY/ES 147

Andrielle Sacramento Rocha de Oliveira

Irinéia Soares

Raissa Santos Neves

Giovanna Carrozzino Werneck

INCENTIVOS E BENEFÍCIOS COMO FATORES MOTIVACIONAIS PARA UMA INDÚSTRIA FRIGORÍFICA DE CASTELO-ES

INCENTIVES AND BENEFITS AS MOTIVATIONAL FACTORS FOR A REFRIGERATED INDUSTRY OF CASTELO-ES

Eduardo Zanete Bazzarela
Jéssica Montanaro Venturin
Samantha Cassaro Bravim¹
Fabiana Davel Canal²

RESUMO

Com o passar do tempo o mundo sofreu mudanças e, com ele, as organizações também. Hoje já não é mais suficiente remunerar o funcionário apenas pelo serviço prestado, é necessário investir em incentivos e benefícios como um diferencial motivador, para satisfazer as expectativas e necessidades dos funcionários. O objetivo principal deste trabalho é mostrar a importância e influência dos incentivos e benefícios oferecidos pela organização na motivação do trabalhador, afetando, sobretudo, sua produtividade e permanência na organização. É notável a relação das teorias escritas por grandes autores na realidade das organizações. Desta forma, foi aplicado um questionário em uma determinada companhia de alimentos do município de Castelo/ES, em que foi possível observar a importância dos benefícios e incentivos em sua produtividade e satisfação.

Palavras-chave: Incentivos; Benefícios; Motivação.

ABSTRACT

Over time the world has undergone changes and with it has the organizations. Today it is no longer enough to pay the employee only for the provided service, it is necessary to invest in incentives and benefits as a differential motivation to satisfy the expectation and the need soft he employees. The main objective of this work is to show the importance and influence of the incentives and benefits offered by the organization at

¹Graduandos em Administração pela Faculdade Multivix Castelo

²Mestre em Psicologia Institucional (UFES). Pós graduação em Psicologia Social pelo CFP. Graduada em Psicologia (UFES). Professora da Multivix Castelo e Multivix Cachoeiro de Itapemirim

the employee motivation, affecting, above all, the productivity and its permanence in the organization. It is remarkable the relation of the stories written by great authors about the reality in organizations. In this way a study was aplyata specific food company in Castelo / ES, it was possible to observe the importance of benefit sand incentives in the inproductivity and satisfaction.

Keywords: Incentives; Benefits; Motivation

1 INTRODUÇÃO

Em um mercado cada vez mais competitivo, os recursos humanos de uma organização são um grande diferencial para o sucesso e permanência da mesma no mercado. Diante desta situação, manter o trabalhador motivado é base para ele ir ao encontro dos objetivos organizacionais.

Incentivar e dar benefícios aos funcionários são uma das formas mais eficientes e eficazes de motivar o trabalhador. A empresa pode incentivá-lo a alcançar metas através da participação nos lucros, dentre outras formas de incentivos. Pode, ainda, oferecer benefícios como um plano de saúde e odontológico, *tickets* de alimentação e outros que melhor se adéqüem com os interesses organizacionais e pessoais dos funcionários.

Fazer com que o plano de benefícios e incentivos funcione dentro de uma organização é complexo, pois existem diferentes pessoas dentro da organização, fazendo com que os benefícios e incentivos não causem o mesmo efeito em todos. Cabe ao gestor encontrar a melhor forma de tornar os planos motivadores ao maior número de funcionários.

Com base na realização de uma pesquisa de campo e uma pesquisa bibliográfica o trabalho identifica e coleta informações sobre a visão do trabalhador em relação aos benefícios e incentivos recebidos e a sua relação com as teorias já existentes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Atualmente as organizações têm grandes preocupações com a área de gestão de pessoas, pois esta é indispensável para a obtenção de sucesso. Nesse sentido, a empresa tem como objetivo buscar a satisfação de seus colaboradores, pois, quando motivados, desenvolverão suas atividades eficazmente (CHIAVENATO, 2004).

A palavra motivação tem origem do Latim “*motivus*” e significa movimento. Assim a motivação das pessoas significa aquilo que as movimentam e motivam a agir de tal forma, tanto na vida pessoal, quanto profissional, na busca de atingir seus objetivos e desejos individuais. A partir do momento que se conhece o que motiva determinada pessoa é possível evitar situações que tirem sua motivação (NAKAMURA et al, 2005).

Segundo Maximiano (2011) o estudo da motivação na área de administração visa esclarecer os motivos e as forças que interferem no comportamento dos indivíduos com relação ao trabalho. O desempenho do trabalhador está relacionado com sua motivação e o desempenho da empresa depende de como está o desempenho de seus trabalhadores, por isso o grande interesse dos gestores em ter trabalhadores motivados.

Saber enfrentar as diferenças pessoais presentes nas organizações é a grande responsabilidade do gestor e, para ter sucesso na gestão, é preciso aceitar e compreender as diferenças individuais para, assim, ter a sensibilidade para tomar as decisões corretas e auxiliar o colaborador a atingir os objetivos organizacionais (VERGARA, 2009).

Em uma organização os interesses pessoais e os interesses organizacionais devem ser convergentes, pois o trabalhador deseja receber o melhor possível da organização pelo trabalho realizado e a organização espera atingir seus objetivos, como por exemplo, aumento de produção, lucratividade e qualidade de seus produtos ou serviços (MARRAS, 2011).

Ao não ter o reconhecimento esperado, as pessoas buscam suprir de forma inconsciente, na maioria das vezes, a frustração existente, através dos mecanismos

de defesa, que servem como fuga desse vazio. Da mesma forma, ao ter o reconhecimento, o vazio não existe e a pessoa passa a ter plenitude (VERGARA, 2009).

Segundo Chiavenato (2002) para que se atinjam as metas e os resultados desafiantes propostos pela organização é indispensável incentivar permanente os funcionários, proporcionando uma maior interação entre organização e estes. Assim, apenas uma remuneração fixa não é capaz de proporcionar motivação, é necessário, na nova gestão de pessoas, remuneração variável com, por exemplo, benefícios e incentivos que incrementem a remuneração total paga ao funcionário.

Na busca de atender as necessidades das empresas os programas de benefícios são ideais. Todo capital investido em benefícios trará retorno para a mesma, pois é considerado um investimento inteligente. Quando os colaboradores estão motivados com os benefícios lutam por objetivos comuns da empresa e pelo crescimento profissional (BOHLANDER, et al.,2009).

Benefícios podem ser compreendidos como um conjunto de programas, também conhecidos como planos, que são oferecidos pelas empresas como uma complementação ao sistema de salários e o montante é que compõe a remuneração dos empregados. Os benefícios têm como propósito reduzir a rotatividade que gera transtornos para a empresa (MARRAS, 2011).

Em termos legais benefícios podem constituir em um diferencial a mais para o integrante, que passa a vislumbrar uma recompensa pelo seu maior esforço. Um ganho maior proporcionará a melhoria da qualidade de vida das pessoas e seus familiares, que passam a ter mais poder aquisitivo e, com isso, satisfazer suas necessidades básicas. Os benefícios constituem pagamentos financeiros indiretos oferecidos aos funcionários (CASTRO, 2011, p. 421).

Compreende-se que os benefícios dados por uma empresa aos seus funcionários não são apenas para melhorar a vida social dos mesmos, vai além, que é estimular para que melhorem significativamente no sistema de competição em relação à concorrência entre as organizações. Esse é um diferencial: quanto melhor o benefício, melhor será o desempenho do funcionário (MILKOVICHI; BOUDREAU, 2015).

É importante que as empresas procurem promover bem-estar e aprendizado para seus funcionários. Isso faz com que elas sejam competitivas. Para tanto, deve ser realizado programas que tragam benefícios e recompensas para estes. Pois, quando se proporciona um pacote de benefícios atraentes, a tendência é mantê-los e, conseqüentemente, atrair novos talentos (MARRAS, 2011).

A participação dos funcionários na organização não é somente em função do salário e do cargo, mas também em prol dos benefícios que podem receber. Os benefícios trazem vantagens para o colaborador e também para a empresa que vai repercutir na sociedade a qual estão inseridos. Os benefícios são direcionados a dois objetivos: das pessoas e da organização (LACOMBE, 2011).

Segundo o Ministério do Trabalho Benefício para o Trabalhador significa: melhoria de suas condições nutricionais e de qualidade de vida; aumento de sua capacidade física; de resistência à fadiga e doenças; redução de riscos de acidentes de trabalho. Para a empresa: Aumento de produtividade; maior integração entre trabalhador e empresa; redução do absenteísmo (atrasos e faltas); redução da rotatividade; isenção de encargos sociais sobre o valor da alimentação fornecida; incentivo fiscal (dedução de até quatro por cento no imposto de renda devido [...]) (BOHLANDER, et al., 2009, p. 364).

De acordo com Milkovich e Boudreau (2015) remunerar o funcionário apenas pelo tempo que ela passa a disposição da organização não é o suficiente, é necessário incentivá-lo constantemente a dar o seu melhor na realização de suas atividades, de forma a ter um sistema de recompensas que faça os funcionários irem ao encontro dos objetivos organizacionais, acrescentando ao salário base um programa de incentivos.

De acordo com Marras (2011) é necessário fazer com que o trabalho realizado pelo colaborador seja valorizado por ele, para assim ser colocada toda sua motivação na realização da atividade. Existem três formas de estimular a valorização do trabalho:

1. Confiando atividades que fazem com que o colaborador em sua realização atinja também os objetivos pessoais;
2. Contribuindo para que o colaborador identifique sentido intrínseco no trabalho, ao fazê-lo com comprometimento para atingir o sucesso;

3. Reforçando os bons resultados obtidos com recompensas por fatores externos, como dinheiro ou promoção.

É importante destacar que, além dos benefícios, os programas de incentivo tornam a gestão de pessoas nas empresas mais fortalecida, há maior envolvimento das pessoas, o nível de produtividade cresce e o grau de envolvimento é maior. Isso acontece nas empresas que oferecem incentivos, seja ela grande ou microempresa (CASTRO, 2011).

Os planos de incentivos devem fazer parte de um programa acessível e global da administração, no sentido de alcançar autodisciplina e desejo de crescimento profissional. Os planos de incentivos são bem-sucedidos quando contam com o apoio gerencial, aceitação dos funcionários e uma cultura caracterizada pelo espírito de equipe, confiança e envolvimento em todos os níveis (CHIAVENATO, 2002, p. 266).

Muitas organizações adotam um ou vários tipos de incentivos, como forma de recompensa financeira em retribuição por atingir os objetivos organizacionais, dividindo-se em quatro tipos: recompensa vinculada aos propósitos organizacionais; recompensas relacionadas ao período de serviços prestados pelo funcionário; recompensas vinculadas ao desempenho nitidamente extraordinário do funcionário e recompensas vinculadas com o rendimento de um grupo de funcionários, que pode ser por departamento, divisões ou a organização como um todo (CHIAVENATO, 2002).

O funcionário, quando se sente injustiçado em sua remuneração, fica desmotivado e pode atingir não só bem-estar das pessoas, mas também a parte material, por exemplo. Nesse sentido, é importante que as empresas remunerem bem de acordo com o cargo de forma igualitária para os mesmos que ocupam a mesma função, e que seja coerente com a concedida no mercado de trabalho (PIZOLOTTO, 2010).

Quando o indivíduo não está satisfeito com seu trabalho, a empresa pode ser prejudicada, por exemplo, com taxas crescentes de absenteísmo. Quanto maior a quantidade de benefícios, maior tende a ser a fidelidade de um funcionário com a empresa; os benefícios salariais são relacionados à manutenção do cargo e não tanto com a satisfação, embora funcionários com maior quantidade de benefícios, remuneração adequada e bom ambiente de

trabalho são teoricamente mais satisfeitos do que em situação diferente (CAVALCANTI, et al.2011, p. 321).

Diante dos cenários vividos pela organização, benefícios e incentivos são fundamentais para motivar os funcionários, que contribuem com maior esforço, dedicação de seu tempo e habilidades pessoais em prol dos objetivos organizacionais, sendo papel da organização ter um plano de benefícios e incentivos que vão ao encontro dos interesses individuais dos funcionários (CHIAVENATO, 2002).

3 OBJETIVO GERAL

Este trabalho tem como objetivo identificar a importância e o nível de influência dos benefícios e incentivos recebidos pelos funcionários em uma indústria frigorífica no setor de alimentos localizada no município de Castelo-ES, e como estes interferem na produtividade, motivação e satisfação.

4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4. Destacar quais benefícios e incentivos são mais responsáveis pela motivação do trabalhador;
5. Analisar como a motivação interfere no resultado do trabalho desenvolvido pelos funcionários;
6. Analisar o nível de satisfação do funcionário com relação aos benefícios e incentivos ofertados pela empresa;
7. Registrar a importância da aplicação da teoria da equidade no salário, nos benefícios e incentivos ofertados pela empresa.

5 JUSTIFICATIVA

No mundo globalizado em que as empresas encontram-se é grande a concorrência no mercado. Em meio a esse cenário, os recursos humanos nas organizações são o principal responsável para que se obtenha crescimento organizacional (MILKOVICH; BOUDREAU, 2015).

O estudo dos incentivos e benefícios e a relação deles com a motivação do trabalhador é importante para reconhecer e compreender a interferência desta na produtividade, tanto na quantidade, como na qualidade do produto ou serviço gerado, pois a motivação é responsável pelo aumento ou diminuição (no caso da falta) do rendimento e resultado obtido (CHIAVENATO, 2002).

Quando uma empresa não dispõe de benefícios sociais para seus funcionários, resulta na insatisfação e isso implica na desmotivação, sendo que quando não há benefícios, geralmente os funcionários sentir-se-ão perdidos, demissões acontecerão com mais frequência se aumentará a rotatividade, gerando assim, maior custo para as empresas (CHIAVENATO, 2002).

6 MATERIAL E MÉTODOS

O presente trabalho tem como método a pesquisa exploratória que de acordo com Gil (2006) tem como objetivo ampliar idéias sobre o tema estudado que ainda não tem grande familiaridade. É pesquisa flexível, porém seus procedimentos seguiram um sistema para o alcance de considerações empíricas.

Utilizou-se tanto o método qualitativo, como o quantitativo, ambos colaborando de forma recíproca para unir as virtudes e preencher as deficiências de cada metodologia, proporcionando uma abordagem mais completa ultrapassando as limitações de quando é utilizada apenas uma abordagem (SPRATT; WALKER; ROBISON, 2004).

A pesquisa pode ser classificada como pesquisa básica, sendo seu objetivo a busca por conhecer e também compreender algum fenômeno, com a finalidade de atualizar os conhecimentos a partir do resultado encontrado. Neste tipo de pesquisa não acontece no primeiro momento uma ação interventiva ou transformação da realidade da sociedade (BARROS; LEHFELD, 2007).

No decorrer da pesquisa foram utilizados dois procedimentos técnicos: o primeiro é a pesquisa bibliográfica que foi produzida a partir de materiais já elaborados. A maioria dos estudos exige que a pesquisa bibliográfica esteja inclusa, já que este tipo permite

uma visão mais ampla sobre o tema quando comparado com pesquisa direta (GIL, 2006). A pesquisa bibliográfica foi realizada em livros e artigos científicos que abordam o tema motivação, incentivos e benefícios, a fim de levantar informações teóricas sobre os conceitos e as diversas teorias existentes sobre os temas.

O segundo procedimento foi o estudo de campo. Neste método, a pesquisa foi realizada por meio da análise direta do fenômeno estudado no próprio local onde ele acontece, sem a necessidade de matérias especiais para o recolhimento dos dados. A maior parte deste estudo o pesquisador realiza pessoalmente, aumentando a probabilidade das respostas obtidas serem mais confiáveis (GIL, 2006).

Assim, a coleta dos dados foi através aplicação de um questionário contendo cinco perguntas fechadas e uma pergunta aberta sobre os benefícios e incentivos recebidos pelos funcionários da empresa pesquisada, como estes interferem na produtividade, motivação e satisfação, para uma amostra de cinquenta e duas pessoas selecionadas aleatoriamente que trabalham em uma determinada companhia de alimentos localizada no município de Castelo-ES.

Após a coleta dos dados, buscamos comparar as ideias de autores renomados e conhecedores do assunto através de pesquisas bibliográficas com o resultado da coleta de dados. Em seguida, ao fim do estudo e comparação das informações, concluímos a análise.

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Benefícios e incentivos são uma parte da remuneração que tem o objetivo de incentivar os funcionários. Quando aplicados de forma correta melhoram a relação de empresa e funcionário, contribuindo para reter talentos e aumentar a competitividade no mercado (CHIAVENATO, 2002).

Os aplicadores selecionaram, dentre 926 funcionários de uma mesma empresa, em que a maioria são mulheres, uma amostra aleatória, através da disponibilidade dos colaboradores no momento em que estava sendo aplicado o questionário, totalizando

52 funcionários que trabalham diretamente na produção, administração e apoio de produção – destes, 31 mulheres (59,62%) e 21 homens (40,38%).

Dos funcionários pesquisados, 25 trabalham na produção, 18 na administração e 9 no apoio de produção. Em relação ao tempo dedicado a este emprego, 18 funcionários tinham de 0 a 2 anos, 10 funcionários de 2 a 4 anos, 7 funcionários de 4 a 6 anos, 11 funcionários com mais de 6 anos e 6 funcionários não informaram o tempo que trabalham na empresa.

Em relação à faixa etária da amostragem, 19 têm idade entre 19 e 24 anos, 11 de 25 a 30 anos, 10 de 31 a 35 anos, 7 de 36 a 40 anos e 5 com mais de 40 anos.

Considerando a amostra total, em relação aos benefícios e incentivos oferecidos pela organização, foram destacado por eles como o principal agente motivador no seu trabalho, 57,69% o plano de saúde e odontológico, 11,54% refeição dentro da organização, 3,85% seguro de vida, 11,54% *ticket* alimentação, 3,85% vale transporte e 11,54% outros.

Pode-se perceber, dessa forma, que o plano de saúde e odontológico é o benefício com maior destaque para os funcionários da empresa pesquisada. Isso se justifica em um país em que o Sistema Único de Saúde (SUS) é precário e ter acesso a um serviço de saúde de qualidade traz segurança ao funcionário.

Conforme Milkovich e Boudreau (2015) o seguro saúde e odontológico é muito popular entre os funcionários e vêm crescendo a adesão desse tipo de benefício por parte das empresas, seja ele pago totalmente pela empresa ou tendo a contribuição dos funcionários.

De acordo com Ribeiro et al (2003) o Sistema Único de Saúde (SUS) foi criado com objetivo de atender toda a população do território, porém ele não consegue abrangê-la, em decorrência das desigualdades sociais. Assim, com a existência do sistema privado, o SUS passou a atender em sua maioria as pessoas de classe social mais baixa e que normalmente não possuem planos privados.

Ressalta-se também a alimentação como um benefício importante para funcionário. Tanto a alimentação fornecida dentro da empresa, quanto o *ticket* recebido tiveram destaque, pois representam uma necessidade básica de sobrevivência.

Segundo Chiavenato (2002) a teoria das necessidades humanas desenvolvida pelo professor Abraham Maslow são distribuídas de forma hierárquica em cinco grupos. Destes, o primeiro trata das necessidades fisiológicas ou básicas que são as necessidades do nível mais baixo, estão presentes desde o nascimento das pessoas, como por exemplo, sono e fome. O segundo das necessidades de segurança que estão relacionadas com a sobrevivência das pessoas, a procura por proteção contra todo perigo, seja ele imaginário ou real. O terceiro das necessidades sociais, quando os níveis mais baixos são satisfeitos, surge à necessidade de estar com outras pessoas. O quarto das necessidades de estima que constituem as necessidades de como a pessoa se enxerga e realizam autoavaliação. O quinto das necessidades de auto-realização, quando as necessidades do nível mais alto da hierarquia fazem as pessoas irem à busca de realizar tudo aquilo de que é capaz.

Os benefícios e incentivos ofertados pela empresa analisada possuem baixa interferência na produtividade do ponto de vista dos funcionários, diferente das ideias defendidas por autores da área que relatam que incentivos e benefícios possuem interferência na produtividade.

Com relação à interferência dos benefícios e incentivos recebidos em sua produtividade, 71,15% dos trabalhadores disseram ter regular, baixa e muito baixa interferência; enquanto 28,85% alta e muito alta.

A interferência dos benefícios e incentivos quando comparada entre os setores, mostra uma grande distância entre os resultados. O apoio de produção foi o setor que mais chamou atenção, pois a grande maioria 88,89% dos funcionários ressaltou essa interferência como regular baixa e muita baixa, acompanhados de 76% da produção e 55,56% administração. Assim constatamos que a atividade desenvolvida tem influência no modo como os funcionários vêem os benefícios e incentivos oferecidos pela organização.

De acordo com Câmara (2000) citado por De Benedicto et al (2010), as empresas precisam oferecer benefícios espontâneos além dos obrigatórios, visto que o funcionário que recebe benefícios tem mais segurança, proteção e consegue assim ter maior produtividade.

Os programas de incentivo tornam a gestão de pessoas nas empresas mais resistente, há maior envolvimento das pessoas e o nível de produtividade também cresce. Isso acontece nas empresas que oferecem benefícios, seja ela grande ou microempresa (CASTRO, 2011).

Segundo Chiavenato (2004), os benefícios sociais são fundamentais para a continuidade dos serviços prestados pelo funcionário, aumentando, desta forma, a produtividade.

Com relação aos benefícios e incentivos recebidos se estão de acordo com sua expectativa, 51,92% responderam estar muito satisfeitos e satisfeitos e 48,08% regular, insatisfeitos e muito insatisfeitos.

Para administração os benefícios e incentivos estão de acordo com suas expectativas: 77,78% disseram estar satisfeitos ou muito satisfeito com estes; já 66,67% apoio de produção e 60% produção disseram não estar de acordo com sua expectativa, se declarando regular, insatisfeito e muito insatisfeito.

Assim percebe-se que as expectativas dos funcionários estão de acordo com suas metas individuais. Portanto, os benefícios e incentivos recebidos por cada colaborador podem ou não causar satisfação.

Na década de 60 o psicólogo Victor Vroom apresentou a teoria da expectativa, em que o comportamento das pessoas tem origem no fato de se sentirem motivadas para fazer determinada coisa por esperar algo em troca daquilo que realiza, gerando recompensas que vão ao encontro com suas metas pessoais (MARRAS, 2011).

O motivo pelo quais muitas pessoas não têm motivação pelo trabalho e já outras tem grande motivação pode ser explicado com a ajuda da teoria da expectativa que cita

três relações: relação esforço-desempenho (o esforço gerado causa um determinado desempenho); relação desempenho-recompensa (o desempenho adequado induzirá ao resultado almejado) e relação recompensa e metas pessoais (o quanto a recompensa obtida satisfaz as metas pessoais) (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Pelo fato da motivação ser a força ou energia que movimenta o comportamento das pessoas na busca de atingir um objetivo, ela está dentro de cada um, algo intrínseco. Desta forma, não houve grandes diferenças entres os resultados obtidos na pesquisa realizada, apesar da tendência ter sido maior para motivado, os benefícios e incentivos oferecidos podem não provocar o mesmo efeito em todos os funcionários.

De acordo com Robbins; Judge; Sobral (2010) a motivação do trabalhador dentro da organização é o agente que determina a intensidade (o esforço que a pessoa terá para atingir a meta), a direção (caminho que pode ser favorável ou não para os objetivos da organização) e a persistência (por quanto tempo a pessoa consegue manter-se esforçada na busca de atingir os objetivos). Para os autores, é indispensável à combinação destes elementos-chave para a obtenção de sucesso diante o objetivo proposto.

Ao serem questionados quão motivados estão com os benefícios e incentivos oferecidos pela empresa, 57,70% responderam estar muito motivados e motivados; 42,30% regular e desmotivados.

Para todos os setores os benefícios e incentivos geram motivação para os funcionários, assim se declaram motivados e muito motivados, 61,11% administração, 66,67% apoio de produção e 52% produção. Apesar dos setores de apoio de produção e produção a maioria dos funcionários declararem que não estão de acordo com sua expectativa, estes se mantêm motivados com relação ao trabalho.

Quando perguntados sobre uma proposta de mudança de empresa, o que causava mais impacto na hora de optar por irem trabalhar em outra organização assinalou serem mais importantes 63,46% o salário e 36,54% os benefícios e incentivos.

Através da análise dos setores com relação a uma suposta proposta de emprego para 83,33% dos funcionários da administração e 77,78% do apoio de produção o salário é mais relevante na tomada de decisão, já para 56% da produção são mais importante os benefícios e incentivos. Destacando assim que os funcionários com salários menores tendem a escolher os benefícios e incentivos, quando comparado com os funcionários com salários mais elevados que tendem a optar pelo salário.

A política de salários é considerada um dos aspectos mais importantes de uma organização. O salário é o elemento fundamental tanto para a competitividade da organização, como na relação desta com seus empregados. Dentre as formas de compensação financeira direta (bônus, comissões, salários e prêmios), o salário é o elemento mais considerável, é a recompensa em dinheiro recebida pelo funcionário em função do cargo exercido ou dos serviços prestados num estabelecido período (CHIAVENATO, 2002).

Quando uma empresa não dispõe de benefícios e incentivos para seus funcionários, resulta na insatisfação e isso implica na motivação, sendo que quando não há benefícios geralmente os funcionários se sentirão perdidos, demissões acontecerão com mais freqüência e aumentará a rotatividade, gerando, assim, maior custo para as empresas (CHIAVENATO, 2004).

Quando questionados se tinham alguma consideração a fazer no quesito benefícios e incentivos além dos relacionados no questionário aplicado, 3,85% ressaltaram sobre a igualdade setorial para bonificação, 1,92% aumento da valorização e preocupação com o bem estar do funcionário, 1,92% folgas aos sábados, 3,85% aumento salarial, 3,85% gratificação por tempo de serviço e assiduidade oferecidos pela empresa que varia de 2% a 10% do salário base, 1,92% participação nos lucros e 82,69% não tinham nada a ressaltar.

Nos itens destacados pelos funcionários na pesquisa pode-se perceber que eles têm necessidade de serem reconhecido de forma igualitária perante os demais funcionários, ter mais valorização e um ambiente de trabalho mais agradável, sendo importantes no desempenho de suas atividades.

Conforme Vergara (2009) aponta, foi desenvolvido por J. Stacy Adams a teoria da equidade, que relata que as pessoas confrontam o trabalho que realiza com os das demais pessoas, deve haver equilíbrio e harmonia. Quando percebem a injustiça sentem-se menos motivadas para o trabalho, da mesma forma que quando percebem justiça sentem-se mais motivadas.

Com embasamento nas informações que os funcionários têm com relação aos outros trabalhadores, ele realiza uma comparação daquilo que ele recebe pelo esforço desempenhado, com a que os demais funcionários recebem. A comparação não é apenas na remuneração, mais toda a recompensa pelo trabalho é colocada na equação da equidade no desejo de justiça (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados coletados pode-se perceber que os incentivos e benefícios desempenham influência sobre o colaborador, sendo fundamentais para mantê-lo motivado, tendo em vista que trabalhadores motivados produzem mais e contribuem para atingir os objetivos da empresa.

Infere-se que os benefícios e incentivos relacionados às necessidades básicas do trabalhador, são os que têm mais destaque, por representar algo essencial para a sobrevivência, contribuindo para sua motivação e escolha pela permanência ou não na organização. Há destaque também para a necessidade de incentivos melhores, que atinjam a expectativa dos funcionários e respeitem a ideia proposta na teoria da equidade.

Quando os incentivos e benefícios não são suficientes para motivar o funcionário por não atender suas expectativas, este passa a dar maior importância para o salário. Desta forma, a empresa fica sujeita a ter altos índices de rotatividade ao invés de influenciar positivamente nos seus resultados. Portanto, é importante ter uma gestão que equilibre os interesses dos funcionários com as metas organizacionais.

9 REFERÊNCIAS

BARROS, Aidil Jesus da S.; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. A pesquisa e a iniciação científica. In _____. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2007, cap. 6, pag. 81-97

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo, CENGAGE Learning, 2009.

CASTRO, D. R. O. **Desafio de Atrair e Reter Talentos em Organizações na Contemporaneidade**. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, RJ. Anais 263 . 2011. Disponível em: <<http://www.inovarse.org/node/1364>>. Acesso em 15/06/2018.

CAVALCANTI, M.; GOMES, E.; PEREIRA, A. **Gestão de empresas na sociedade do conhecimento: um roteiro para ação**. Rio de Janeiro: Campus, 2011. Disponível em: <<https://www.estantevirtual.com.br/livros/gestao-de-empresas-na-sociedade-do-conhecimento/316>>. Acesso em 13/06/2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 15. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

_____. **Recursos humanos**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DE BENEDICTO, S. C.; FARIA, G. B.; STIEG, C. M. **A satisfação dos funcionários em relação aos benefícios empresariais: um estudo na magneti marelli Cofap**. *Revista Symposium, Lavras*, Ed. 16, v. 8, n. 2, p 82-108, Jul/Dez 2010. Disponível em <<http://vega.polarisweb.com.br/fadminas/index.php/symposium/article/view/36/42>>. Acesso em 20 nov. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, A. Motivação. In _____. **Teoria geral da administração: Da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010, cap. 12, pag. 249-275.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NAKAMURA, Cristiane et al. **Motivação no trabalho**. *Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais*, v. 2, n. 1, pag. 20-25, janeiro/junho, 2005.

Disponível em:

<<http://www.unisalesiano.edu.br/salaEstudo/materiais/p521d5103/material5.pdf>>.

Acesso em 05 de jun. 2018.

PIZOLOTTO, M. F. **Políticas de benefícios sociais**. Revista Administração em foco. Ano xx, n. 96, p 23-24. Rio Grande do Sul, 2010.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. Ed. São Paulo: Pearson, 2010.

RIBEIRO, M. et al. Perfil sociodemográfico e padrão de utilização de serviços de saúde para usuários e não-usuários do SUS – PNAD 2003. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, vol.11 n. 4, p 1011-1022, Outubro./Dezembro, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232006000400022&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em 15 de out. 2018.

SPRATT, C.; WALKER, R.; ROBINSON, B. **Mixed research methods**. Practitioner Research and Evaluation Skills Training in Open and Distance Learning. Commonwealth of Learning, 2004.

VERGARA, S. Processos motivacionais. In _____. **Gestão de pessoas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009, pag. 41-68.

A PARAMETRIZAÇÃO DO DANO MORAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO FACE A INOVAÇÃO DA LEI 13.467 DE 2017

THE PARAMETRISATION OF MORAL DAMAGE IN THE JUSTICE OF LABOR FACTS THE INNOVATION OF LAW 13.467 OF 2017

Adria de Azevedo de Castro

Camila Gomes Serpa¹

Ester Vianna dos Santos²

RESUMO

Esta pesquisa tem por escopo a análise dos parâmetros elencados nos incisos do parágrafo 1º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, proveniente das inovações trazidas pela Lei 13.467 de 2017 – Lei da Reforma Trabalhista. De acordo com a redação do novel artigo, o magistrado deverá se dedicar à observação de certos parâmetros no momento da fixação da reparação pelos danos extras patrimoniais experimentados pelo trabalhador. Nesse contexto, o legislador limitou a indenização por ofensas de cunho moral que os trabalhadores, vítimas da relação de trabalho, podem sofrer conforme seu último salário contratual. Tema contemporâneo e pouco discutido pela doutrina, fazendo-se necessário, portanto, uma abordagem a este instituto, demonstrando se a aplicação de tal dispositivo acabaria por se tornar discriminatória, haja vista que, dentre as diferentes classes de trabalhadores, os que auferem renda menor terão uma desvalorização de seus sentimentos se comparados aos que percebem maior remuneração, considerando a mesma ofensa suportada.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Dano extrapatrimonial. Tarifação. Reparação. Indenização.

ABSTRACT

This research's purpose is to analyse the parameters listed in the paragraphs of paragraph 1 of art. 223-G of the CLT - Consolidation of Labor Laws, which originated

¹ Graduandas em Direito pela Faculdade Multivix Castelo,

² Mestre em Sociologia Política pela Universidade de Vila Velha. Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Público. Graduação em Direito. Professora na Faculdade Multivix de Cachoeiro de Itapemirim e Faculdade Multivix Castelo.

from the Labor Reform Law number 13467 of 2017. According to the Law article, the magistrate should observe certain parameters when fixing the compensation for the off-balance-sheet damages experienced by the worker. In this context, the legislator limited the compensation for moral offenses that workers, victims of the employment relationship, may suffer according to their last contractual salary. This is a current subject that is rarely discussed by the doctrine so that an approach to this is necessary, showing if the application of such artifact would eventually become discriminatory. Considering that those who receive lower income can feel damaged because there are other employees who receive a higher remuneration.

Keywords: Labor reform. Extra-financial damages. Tarification. Redress. Indemnit

1 INTRODUÇÃO

Nesse artigo serão analisados os parâmetros elencados nos incisos do parágrafo 1º do art. 223-G da CLT, que devem ser considerados pelo juízo no momento da fixação do valor da reparação em relação ao dano experimentado, face à inovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Com o advento da Lei 13.467/2017, a CLT passou a ter um título próprio para tratar do dano moral, intitulado de dano extrapatrimonial. O dano extrapatrimonial é conceituado por Correia (2018, p. 1296) “como toda lesão que atinge os bens imateriais da pessoa, por exemplo, sua honra, seu nome e dignidade”. O dano extrapatrimonial ainda se divide em moral propriamente dito, estético e existencial. No primeiro capítulo tratar-se-á, conceitualmente, sobre essa divisão do dano extrapatrimonial, segundo a doutrina.

De acordo com o art. 223-B da CLT, o dano de natureza extrapatrimonial decorre de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. Assim, os requisitos para caracterização do dano extrapatrimonial dependem da prática de uma conduta intencional (ação) ou a prática de uma conduta por inobservância dos deveres de cuidado (imprudência, negligência ou imperícia). Além disso, é necessário haver nexo de causalidade entre a conduta e a lesão ao patrimônio moral ou existencial da pessoa física ou jurídica (BERNARDES, 2018). Esses

requisitos serão tratados no capítulo 2 do presente trabalho, a fim de melhor embasar a discussão do terceiro e último.

Ao fixar a indenização pelo dano extrapatrimonial, segundo o art. 223-G da CLT, o magistrado deve considerar alguns critérios, como, por exemplo, a intensidade da humilhação, a possibilidade de superação física ou psicológica, a situação econômica das partes envolvidas e o grau de publicidade da ofensa, além de outros. Esses critérios “devem ser aplicados e analisados pelo juiz, no caso concreto, conforme o padrão que o “homem médio” teria em situação idêntica a do caso *sub judice*, como maneira de assegurar a equidade dos valores fixados a título de indenização nas decisões” (SANTOS, 2018, p. 142). Nesse sentido, a intenção do legislador foi promover segurança jurídica e previsibilidade. Mas, por outro lado, o legislador também estabeleceu parâmetros para a fixação dos valores indenizatórios, conforme o §1º do mesmo artigo, o que acabou por se tornar uma contraposição, pois deve-se analisar as particularidades do caso concreto, contudo restringindo-se aos parâmetros elencados: ofensa de natureza leve, média, grave ou gravíssima e valorada com base no salário contratual do ofendido.

Nesse contexto, pergunta-se: a fixação de valor indenizatório a partir do último salário contratual do empregado prejudica a individualização do dano? Trabalha-se com a hipótese que tal disposição ofenda direitos básicos dos trabalhadores, violando diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana. Segundo Henrique Correia (2018, p. 1316), “o sistema de tarificação do dano moral nas relações de trabalho é inconstitucional, pois impõe limite injustificado ao valor a ser indenizado àquele que sofreu o dano, o que pode impedir a sua reparação integral”. Sendo um trabalhador, o valor da dor nunca será superior a 50 salários contratuais.

No que tange a metodologia adotada, a pesquisa em questão pode ser classificada como exploratória, pois pretendeu a busca de dados, prestando informações sobre o assunto abordado, estabelecendo critérios e métodos para o desenvolvimento da pesquisa. No que se refere à abordagem, por tratar-se o presente de assunto concernente a ciências humanas, a pesquisa foi qualitativa, de natureza básica. No mesmo sentido, o estudo tem delineamento bibliográfico, valendo-se de autores renomados que brilhantemente dissertam acerca do tema, cujas obras foram

encontradas na biblioteca da instituição de ensino, em sítios eletrônicos, bem como no acervo da Justiça Federal Especializada do Trabalho, além dos livros digitais (e-books), disponíveis para venda.

Para a consolidação da pesquisa em tela foram utilizados diversos autores conceituados, além de outros contemporâneos, tais como Vólia Bonfim Cassar, Maurício Godinho Delgado, Henrique Correia, Simone Soares Bernardes, dentre outros. O trabalho abordará diversos pensamentos de autores renomados que tratam sobre o tema em questão, a fim de que haja um estudo comparado, possibilitando o enriquecimento da pesquisa a partir da abordagem feita de vários ângulos e por diferentes óticas, com um maior embasamento teórico acerca do tema a ser examinado.

Assim, tal estudo demonstra extrema importância, porque além de expor a intenção legislativa de padronizar as indenizações, debate a recente alteração legal do referido dispositivo celetista, colocando na balança o sistema de tarifação do dano extrapatrimonial, com o escopo de se aferir se a fixação da reparação pecuniária segundo o último salário contratual do ofendido é razoável ou se demonstra violação a princípios e garantias constitucionais, como por exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana. De fato, não é correto prevalecer-se de parâmetro que provoque discriminação ou valoração diferenciada e injustificável entre pessoas naturais, para a fixação do valor indenizatório. Haja vista que a honra, a dignidade, a saúde física e psíquica, bem como outros bens e valores de caráter moral, são intrínsecos a qualquer pessoa, independentemente de sua posição social, econômica, cultural, e política (DELGADO 2017).

2 DANO EXTRAPATRIMONIAL

Segundo o entendimento de Correia (2017, p. 926), “dano é o prejuízo causado à pessoa, ou seja, a lesão que pode ser de ordem material, moral ou estética”. A proposta do presente estudo, no entanto, diz respeito ao dano moral especificamente, tratado na seara do Direito do Trabalho, desde o advento da Lei n. 13.467 de 2017, como dano extrapatrimonial. Antes disso o dano moral não tinha previsão legal na CLT.

O Código Civil Brasileiro de 2002, nos artigos 186 e 927, dispõe que todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, está obrigado a repará-lo.

Sabe-se que a CLT sempre permitiu o uso de fontes externas como, por exemplo, a jurisprudência, a analogia, a equidade, bem como outros princípios e normas gerais de direito, e, expressamente, no então parágrafo primeiro do art. 8º da CLT (à época parágrafo único), antes mesmo da Reforma Trabalhista, já tínhamos o permissivo de que o direito comum fosse fonte subsidiária do direito do trabalho, desde que fossem principalmente compatíveis. Logo, a rigor, nunca houve impedimento legal de que se examinasse a eventual ocorrência e reparação de danos dentro da dimensão dos contratos de trabalho. Contudo, por questões históricas e sociológicas, somente em meados da década de 90 é que a doutrina e a jurisprudência começaram a vislumbrar a figura do dano moral tipicamente trabalhista (DIAS, 2018).

Em consonância com o entendimento de Ana Claudia Schwenck Santos (2018), no começo, a doutrina era ampla em mensurar o dano moral, pretendia ampliar o máximo seu alcance, com o escopo de abarcar todos os prejuízos que produzissem lesão aos direitos imateriais das pessoas naturais, contemplando os direitos relacionados à personalidade, tal como a honra, a liberdade e a integridade moral ou física. Logo, o dano moral não era limitado aos sentimentos do ofendido, mas envolvia quaisquer implicações na capacidade de sentir, ter vontade e compreender dela.

2.1 Dano Moral

Cassar (2018, p. 191) adota o seguinte conceito de dano moral: “é o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade etc.”.

Desde a Constituição de 1988, o dano moral ou extrapatrimonial não está mais atrelado apenas à dor, tristeza, sofrimento humano. A doutrina e a jurisprudência evoluíram para abraçar também a violação ao nome, à imagem, à voz, à estética. Abandonou-se, com isso, a ideia de que só sofre

dano moral a pessoa natural ou o indivíduo, para atingir também a coletividade ou a pessoa jurídica (CASSAR, 2018, p. 190).

O entendimento de Vólia Bomfim Cassar (2018) é fundado na Súmula 227 do STJ, que diz que pessoa jurídica também pode sofrer dano moral. Nesse mesmo sentido dispõe o art. 223-D da CLT, que permite a reparação por dano extrapatrimonial decorrente da imagem, marca, nome, segredo empresarial e do sigilo de correspondência da pessoa jurídica, tal como o art. 223-C da CLT autoriza a reparação do dano moral decorrente da honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, auto estima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física da pessoa natural. São as pessoas físicas e jurídicas as titulares exclusivas do direito à reparação (BRASIL, 1943).

São várias as hipóteses para a ocorrência de danos morais na vigência do contrato de trabalho. Para fins da presente pesquisa será dada ênfase ao assédio sexual e moral.

O assédio sexual é crime, previsto no art. 216-A do Código Penal, cuja definição é: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 1940).

Entretanto, Cassar (2018) entende que o assédio sexual tem contornos mais amplos, transcendendo o tipo penal supracitado, já que é inaceitável que o empregador realize ou consinta com a prática por outrem ou que mantenha ambiente de trabalho inadequado, hostil e ameaçador, sob a ótica sexual. Além disso, tal crime pode ser praticado por empregador ou por empregado, por qualquer das partes, e tal conduta enseja a justa causa ou rescisão indireta.

Nesse sentido, o posicionamento de Cassar (2018, p. 916): “o conceito de assédio sexual deve abraçar toda conduta sexual praticada, normalmente de forma reiterada, contra alguém que a repele”. Em consonância com esse entendimento, Rodolfo Pamplona apud Cassar (2018, p. 916), considera assédio sexual toda “conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cercando-lhe a liberdade sexual”.

Frisa-se o entendimento de Barros (2010, p. 949) de que “a caracterização do assédio sexual pressupõe reiteração, mas poderá configurar-se também por um só incidente, suficientemente grave”. Para a caracterização do assédio sexual, a conduta, o constrangimento, deve ser praticado por quem se prevaleça de sua superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao exercício do cargo, emprego ou função. Além de ser crime, o assédio sexual pode ensejar a ruptura contratual na modalidade de rescisão indireta, por culpa do empregador, bem como indenização por danos extrapatrimoniais (BERNARDES, 2018).

Por outro lado, no que tange ao assédio moral, Bernardes (2018, p. 133) disserta que “o assédio moral é uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas”. Delgado (2017, p. 734) assim define assédio moral:

Conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocional graves.

Existem diversas maneiras de manifestação do assédio moral, vezes através de comportamentos inadequados que pretendem inferiorizar o outro, vezes para menosprezar, ofender, humilhar, aterrorizar, em suma, para promover o desequilíbrio emocional dos empregados, que acabam por prejudicar a saúde física e mental, afetando, inevitavelmente, o desempenho laboral e promovendo um ambiente de trabalho desagradável, hostil.

Bernardes (2018, p. 134) diz que “o assédio pode se materializar através de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social)”.

As condutas, para que sejam taxadas de assédio, devem ter como características a repetitividade, a freqüência e a permanência. O assédio moral, ao contrário do assédio

sexual, não é tipificado como crime no ordenamento jurídico brasileiro, mas tal qual pode ensejar a rescisão indireta, bem como a reparação pecuniária por danos morais (BERNARDES, 2018).

2.2 Dano Estético

Outra espécie do gênero dano extrapatrimonial é o dano estético. De acordo com Ariane Joice dos Santos (2018), o dano estético é oriundo da modificação física do empregado, de maneira que, em decorrência dessa alteração, lhe seja proporcionada certa feiúra, seja através de uma cicatriz conquistada em um acidente de trabalho ou mesmo numa cirurgia indispensável para a cura de uma doença profissional, ou, ainda, adquirida em uma explosão ou incêndio com implicações na estrutura física do trabalhador.

Desde o Código Civil de 1916, em seu art. 1.538, §2º, já estava presente a preocupação do legislador com a justa reparação pelo dano causado à integridade física da pessoa que resultasse em uma deformidade ou condição física diversa da normalmente atribuída ao corpo. Não obstante, no Código Civil de 2002 o dano estético não foi contemplado de maneira própria, mas, de acordo com Tupinambá (2018), pode ser compreendido na parte final do art. 949.

Para Ana Cláudia Schwenck Santos (2018, p. 137):

O dano estético é toda mudança ocorrida na formação corporal da vítima, decorrente de ato de outrem, que resulte deformação, aleijão ou cicatriz, com efeito de diferenciar o ofendido dos demais membros de seu grupo social e, com isso, provocar sentimento de segregação na vítima. O referido dano atinge a integridade física da vítima, entretanto não precisa, necessariamente, gerar alteração na capacidade laboral para ser indenizado.

Para que seja configurado o dano estético, ele deve ter como característica ser visível, porque, segundo Ana Claudia Schwenck Santos (2018), a alteração no corpo do ofendido é que o faz sentir diferente dos demais que compõem seu grupo social. Se a cicatriz marca ou lesão puder ser escondida, ocultada ou disfarçada pelo ofendido de maneira eficaz, a indenização será em montante inferior para este se comparado àquele indenizado por uma deformidade impossível de ser mascarada.

É necessário, portanto, que haja alteração da harmonia física da vítima para a caracterização do dano estético. A indenização é um instrumento de reparação que objetiva proteger não a beleza física, mas a incolumidade física do ofendido, que integra seu patrimônio subjetivo (TUPINAMBÁ 2018).

De acordo com o entendimento de Ana Cláudia Schwenck Santos (2018), a prova deste dano estético, ocorre através da realização de perícia médica, e o parâmetro de aferição deve compreender a composição física do corpo da vítima, levando em conta o considerado normal desde o nascimento do ofendido, e não padrões sociais impostos ou estereótipos de beleza. Além disso, a lesão deformante capaz de ensejar a reparação por dano estético deve ter caráter de permanência, isso porque a lesão temporária em que seja possível tratamento dá ensejo apenas à indenização por danos morais, mas não o estético, pois compreende o sofrimento produzido no ofendido até sua recuperação.

Nesse sentido, o acidente de trabalho, quando causar dano que afete a estrutura física do obreiro, poderá caracterizar tanto o dano patrimonial como extrapatrimonial, e este último pode abarcar as modalidades de dano moral e dano estético. Esse entendimento é do Superior Tribunal de Justiça - STJ (Súmula n. 387), que considera lícita a cumulação das indenizações de dano estético e de dano moral, pois são independentes entre si.

2.3 Dano Existencial

O dano existencial, de acordo com o entendimento de Ariane Joice dos Santos (2018), diz respeito àquela lesão que nasce através da conduta do empregador em relação ao empregado, sendo aquele capaz de privar este último do direito ao convívio em sociedade e ao lazer, mormente o excesso de atividades laborais que acabam por atingir a vida pessoal do empregado, repercutindo em grande escala.

É a privação de participar das datas festivas, de presenciar as comemorações familiares, de acompanhar os filhos às consultas médicas ou de simplesmente tirar uma folga para praticar uma atividade física, de ter lazer. Ana Cláudia Schwenck Santos (2018, p. 138) assim define o dano existencial:

O dano existencial é aquele decorrente de conduta ilícita do empregador, que atinge a psique da vítima e tem por consequência limitar a vontade e o intelecto dela, gerando uma frustração do projeto de vida pessoal. Envolve as hipóteses de trabalho muito além da jornada habitual (o trabalhador é exigido pelo empregador, inclusive nos momentos destinados ao descanso, mesmo fora do local e dos dias de trabalho habituais) e até de assédio moral que ultrapassa os limites do local de trabalho (o empregador contata empregado para cobrar metas em dias e horários de folga do obreiro).

O dano existencial provoca uma mudança na rotina da vítima, mediante uma obrigação ou proibição injetada em seus hábitos que dificultam ou impossibilitam a interação social e os períodos de lazer que são fundamentais principalmente, dentre outros motivos, para a manutenção da saúde. Segundo Tupinambá (2018), tal modalidade de dano é reconhecida sempre que o empregador, utilizando-se de seu poder diretivo, exigir do empregado labor excessivo, desrespeitando as regras de segurança e medicina do trabalho e as jornadas de trabalho legalmente previstas, acarretando prejuízo à existência do trabalhador, ao seu plano de vida e a sua convivência familiar.

Segundo Ana Cláudia Schwenck Santos (2018, p. 138), “o Tribunal Superior do Trabalho destacou como elementos aptos a comprovar o direito à indenização: o ato ilícito, o dano ao projeto de vida da vítima, o nexo de causalidade e a prova concreta do dano”.

3 REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Sabe-se que a Reforma Trabalhista acresceu à CLT um novo título, que trata exclusivamente sobre dano extrapatrimonial. Nesse contexto, o art. 223-A da CLT, *in verbis*: “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”.

A expressão “apenas” incluída no dispositivo, a fim de limitar a responsabilidade por dano extrapatrimonial tão somente às normas tuteladas pelo referido título da CLT, foi bastante criticada pela doutrina, haja vista haverem permissivos legais contidos no mesmo Código para que sejam usadas fontes alternativas nas hipóteses em que haja na CLT, lacuna legislativa ou omissão, elegendo o direito comum como fonte

subsidiária do direito do trabalho. Acerca de tal discussão, Henrique Correia (2018, p. 1299) se posiciona no seguinte sentido:

A restrição da responsabilidade por dano extrapatrimonial apenas às normas contidas no título II-A da CLT não deve prevalecer quando a própria CLT não possuir norma regulamentando determinado tema sobre a indenização por danos extrapatrimoniais.

Em resumo, aquilo que foi regulamentado nos novos art. 223-A a 223-G da CLT deve ser aplicado na hipótese de indenização por dano extrapatrimonial, quando não houver normas mais favoráveis ao trabalhador. Por outro lado, havendo lacunas ou incompletudes dessa nova regulamentação, é plenamente possível a utilização dos demais dispositivos presentes no ordenamento jurídico, especialmente no Código Civil, que permitem viabilizar a completude da interpretação do instituto e evitar prejuízos aos trabalhadores.

De acordo com o art. 223-B da CLT, o dano de natureza extrapatrimonial decorre de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. Assim, os requisitos para caracterização do dano extrapatrimonial dependem da prática de uma conduta intencional (ação) ou a prática de uma conduta por inobservância dos deveres de cuidado (imprudência, negligência ou imperícia). Além disso, é necessário haver nexo de causalidade entre a conduta e a lesão ao patrimônio moral ou existencial da pessoa física ou jurídica (BERNARDES, 2018).

Existem, no entanto, situações em que o nexo de causalidade poderá ser afastado, como a culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito e força maior. Em se tratando de incidência de qualquer das hipóteses de exclusão do nexo de causalidade, não haverá o dever de indenizar pelo causador do dano (CORREIA, 2018).

O teor do novel art. 223-B da CLT são titulares exclusivas do direito à reparação a pessoa física ou jurídica cuja esfera moral ou existencial tenha sido lesada, senão vejamos, *ipsis litteris*: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (BRASIL, 2017).

Da leitura do supracitado artigo depreende-se que o legislador pretendeu limitar o direito de reparação pelo dano extrapatrimonial ao ofendido, exclusivamente, afastando expressamente, por isso, os sucessores e demais titulares do direito de

pleitear a reparação. Por oportuno, cumpre citar os ensinamentos de Henrique Correia (2018, p. 1303):

Em regra, a indenização por dano moral realmente só pode ser postulada pela própria vítima, porque os direitos da personalidade são personalíssimos e, portanto, intransmissíveis. Contudo, esta regra comporta exceção no caso de falecimento da vítima. Nesta hipótese, a pretensão reparatória, transmite-se aos sucessores [...].

Nesse mesmo sentido dispõe o art. 943 do Código Civil: “o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança” (BRASIL, 2002). Logo, a pretensão do legislador, de acordo com o entendimento supra, não merece prosperar. Nesse sentido, também prevê o STJ:

O entendimento hoje prevalecente no STJ é o de que a exegese sistemática dos arts. 12 e 943 do CC/02 permitem concluir que o direito à indenização, isto é, o direito de se exigir a reparação do dano, inclusive de ordem moral, é assegurado aos sucessores do lesado, transmitindo-se com a herança. Vale dizer que, o direito que se sucede é o de ação, de caráter patrimonial, e não o direito moral em si, personalíssimo por natureza e, portanto, intransmissível (STJ, 2008, Resp 1. 071.158/RJ).

Cassar (2018) também compactua com o entendimento de que está resguardada a possibilidade de sucessão, ou seja, faz os herdeiros jus a indenização pelo dano causado ao *de cuius*. Além disso, segundo Vólia Bomfim Cassar apud Henrique Correia (2018), a inovação legislativa trazida pela Lei 13.467/2017 não alterou a possibilidade de se postular a indenização na Justiça do Trabalho do dano moral reflexo ou em ricochete.

O dano em ricochete ocorre quando a lesão é dirigida a uma pessoa, mas os efeitos da ofensa são recebidos por outra. É o que ocorre com o falecimento da pessoa em razão de uma lesão sofrida. [...] Assim, na hipótese de falecimento do trabalhador por acidente de trabalho, os herdeiros têm direito de exigir, em nome próprio, a reparação do dano moral reflexo ou em ricochete, em razão da violação de bens tutelados do falecido que transcendem seu falecimento, como o respeito ao nome, à sua honra, identidade, etc. (CORREIA, 2018, p. 1305).

Sobre o tema, o Enunciado nº 20 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho que, apesar de não apresentar caráter vinculativo, expressa o posicionamento de parte da seara trabalhista:

Dano extrapatrimonial: Limites e outros aspectos. Danos extrapatrimoniais. O artigo 223-B da CLT, inserido pela Lei 13.467, não exclui a reparação de danos sofridos por terceiros (danos em ricochete), bem como a de danos extrapatrimoniais ou morais coletivos, aplicando-se, quanto a estes, as disposições previstas na Lei 7.437/1985 e no título III do Código de Defesa do Consumidor (JORNADA NACIONAL, 2017).

No que diz respeito ao ofensor, segundo Bernardes (2018), “qualquer um que tenha participado da ofensa irá responder pelo dano extrapatrimonial, com a observância do grau de participação na lesão”. Tal entendimento é depreendido da redação do art. 223-E da CLT.

4 CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO DO VALOR DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Antes do advento da Lei 13.467/2017, o arbitramento da indenização por danos morais era pautado nas normas constitucionais e regido pelo Código Civil, observando alguns critérios para garantia de que o valor da indenização não seria irrisório a ponto de causar constrangimento à vítima e tampouco exorbitante a ponto de implicar o enriquecimento ilícito do ofendido. Entretanto, o novel art. 223-G da CLT (BRASIL, 1943) fixou os seguintes critérios para arbitramento do valor do dano extrapatrimonial:

- I - A natureza do bem jurídico tutelado;
- II - A intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - A possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - Os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - A extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - As condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - O grau de dolo ou culpa;
- VIII - A ocorrência de retratação espontânea;
- IX - O esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - O perdão, tácito ou expresso;
- XI - A situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - O grau de publicidade da ofensa.

De acordo com o caput do referido artigo, fica a cargo do magistrado considerar todas essas hipóteses elencadas nos incisos I a XII ao apreciar o pedido, no momento da fixação da indenização. Esses parâmetros, de acordo com Ana Cláudia Schwenck Santos (2018, p. 142) “devem ser aplicados e analisados pelo juiz, no caso concreto, conforme o padrão que o “homem médio” teria em situação idêntica a do caso *sub judice*, como maneira de assegurar a equidade dos valores fixados a título de indenização nas decisões”.

Ocorre que, segundo Ana Cláudia Schwenck Santos (2018), por ser nossa sociedade heterogênea, não seria possível aferir um padrão homem médio, razão por que o próprio magistrado acaba por se colocar em lugar da vítima, por perseguir a fixação de uma indenização justa. Esse procedimento mostra-se um tanto inadequado, pois não se pode esperar que os magistrados recriem os fatos ou coloquem-se no lugar das vítimas para que, somente então, sejam capazes de avaliar a gravidade do dano e fixar a respectiva indenização. Esse procedimento promove demasiado desgaste e distorções pela própria disposição psicológica dos juízes.

De um lado a intenção do legislador foi de equilibrar os valores arbitrados, de modo a promover segurança jurídica e previsibilidade, consoante o disposto nos incisos do art. 223-G da CLT. Contudo, sob outra ótica, estabeleceu parâmetros para a fixação dos valores indenizatórios, conforme o §1º do mesmo artigo, o que acabou por se tornar uma contraposição, pois deve-se analisar as particularidades do caso concreto, mas restringindo-se aos parâmetros elencados. Senão, vejamos:

Art. 223-G [...]

§ 1º se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinqüenta vezes o último salário contratual do ofendido.

É de difícil comprovação os sentimentos, como a dor, a raiva, a angústia. Por isso, sabemos que a fixação da indenização a ser paga à vítima por pessoa alheia, que não experimentou a ofensa, é deveras dificultosa. Não bastando, o magistrado terá ainda que se limitar a um teto, segundo parâmetros pecuniários, pautando-se no salário do trabalhador, para arbitrar a respectiva indenização.

A aferição da efetiva ocorrência do dano moral (*lato sensu*) e o próprio cálculo da respectiva reparação correspondem a uma das áreas em que se apresentam as maiores dificuldades no exercício da função judicante. A natureza do dano (não patrimonial, mas apenas moral, estético ou dano à imagem) reduz a possibilidade de aplicar-se um critério de pleno objetivismo

na aferição da ocorrência efetiva do tipo constitucional (isto é, o efetivo prejuízo à moral, inclusive à estética, ou à imagem) (DELGADO, 2017, p. 712).

A fixação da indenização tem o condão de trazer alívio e conforto à vítima, como uma forma de compensação, já para o ofensor, trata-se de uma advertência a fim de corrigir e ajustar a sua própria conduta, ou de sua empresa. Não deve ser inexpressiva a ponto de não cumprir os requisitos reparadores, e nem demasiada a ponto de causar enriquecimento ilícito para o ofendido (DELGADO 2017).

Esse sistema de tarifação do dano extrapatrimonial, com a imposição de limites aos valores de indenização, deve ser respeitado pelo juiz, sendo vedada a cumulação (CORREIA, 2018). Nesse sentido, fixando o valor da indenização por dano extrapatrimonial, de acordo com os parâmetros, vinculando-a ao salário percebido pelo ofendido, inevitavelmente injustiças ocorrerão. Sobre essa reflexão, exemplifica Henrique Correia (2018, p. 1316):

Suponha-se que, em um mesmo evento, venham a falecer por acidente de trabalho em uma obra, o pedreiro, cujo salário é de R\$ 1.000,00 e o engenheiro, com salário de R\$5.000,00.

Pelas novas regras previstas pela Reforma Trabalhista, o dano moral para o pedreiro seria limitado a R\$50.000,00, caso considerada ofensa de natureza gravíssima, enquanto que, para o engenheiro seria de R\$250.000,00 nas mesmas condições. A vida do engenheiro teria valor superior a do pedreiro? A violação do direito de personalidade de um empregado em relação ao outro merece tratamento diferenciado?

A CLT não aborda os conceitos de ofensa de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Por isso, tal valoração ficará a cargo do magistrado. De acordo com Bernardes (2018), esses parâmetros são alvos de severas críticas pela doutrina, isso porque implica em violação ao princípio constitucional da isonomia. Conforme vimos no exemplo supra, estipular como parâmetro de fixação da indenização o salário contratual do ofendido valoriza mais a honra, a intimidade, a imagem, etc., daquele que tem o contracheque mais alto, de modo que o empregado mais simples, denominado “chão de fábrica”, suscetível a maiores possibilidades de sofrer por doenças e acidentes por estar exposto a condições árduas de trabalho, em razão de auferir salário menor receberá indenização com valor muito inferior.

Ao estabelecer como parâmetro para fixação do valor indenizatório o último salário contratual do ofendido, verifica-se um tratamento diferenciado e discriminatório tendo

em vista que empregados que recebem valor salarial menor em comparação a outros, seriam prejudicados nos casos envolvendo a mesma lesão a direitos (GARCIA, 2018). Destarte, se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada de acordo com os mesmo parâmetros supracitados, contudo considerará o salário contratual do ofensor (art. 223-G, §2º, CLT).

Como se não bastasse, o sistema de tarifação do dano extrapatrimonial ainda cria outro inconveniente, de acordo com Carlos Roberto Gonçalves apud Henrique Correia (2018, p. 1317):

O inconveniente desse critério é que, conhecendo antecipadamente o valor a ser pago, as pessoas podem avaliar as conseqüências da prática do ato ilícito e as confrontar com as vantagens que, em contrapartida, poderão obter, como no caso do dano à imagem, e concluir que vale a pena, no caso, infringir a lei.

A indenização por dano moral não tem caráter apenas compensatório pelo dano experimentado, mas também pedagógico e punitivo, com o escopo de se reprimir a ocorrência da conduta lesiva (CORREIA, 2018).

O art. 223, §3º, da CLT, prevê que, na hipótese de reincidência, o juiz poderá elevar ao dobro o valor da indenização. Entretanto, o referido dispositivo dispõe que somente caracterizar-se-á a reincidência entre partes idênticas. Logo, se novo dano é causado pelo mesmo empregador, porém a empregado diverso, não se fala em reincidência (BRASIL, 2017).

Nesse sentido nos ensina Henrique Correia (2018), quando diz que o artigo precitado impede a majoração da indenização fixada quando o empregador cometer a conduta ilícita contra vários empregados, haja vista a reincidência se caracterizar apenas se ocorrer o ato lesivo entre as mesmas partes. Correia (2018, p. 1318) defende a inconstitucionalidade do artigo 223-G da CLT e disserta no seguinte sentido:

O art. 223-G da CLT deverá, no futuro, ser declarado inconstitucional pelo STF. A tarifação do dano moral viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana prevista no art. 1º, III e 5º da Constituição Federal, ao estabelecer o limite para a violação de um direito da personalidade da pessoa. Além disso, o próprio STF e STJ não admitiram o sistema de tarifação que era previsto na Lei de Imprensa.

Lamentavelmente, até que a inconstitucionalidade do novel artigo 223-G da CLT seja efetivamente declarada e sua aplicação seja afastada pelo TST e STF, inúmeros empregados sofrerão os efeitos desse dispositivo, tendo o valor dos danos morais experimentados restritos ao teto previsto no §1º do mesmo artigo, segundo o salário auferido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em que pese às inovações trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017, de acordo com a redação do parágrafo primeiro do novel artigo 223-G da CLT, o magistrado deverá observar determinados parâmetros no momento da fixação da indenização pelo dano extrapatrimonial experimentado pelo trabalhador. Nesse sentido, através da quantificação do dano extrapatrimonial, o legislador teve a intenção de equilibrar os valores arbitrados a título de indenização, objetivando a promoção de segurança jurídica e previsibilidade.

Não obstante, no decorrer da pesquisa em tela foi possível identificar, através da análise de diversas obras de autores clássicos e contemporâneos, a existência de uma contraposição à intenção legislativa, vez que ao estipular como parâmetro de fixação da indenização o último salário contratual do ofendido, valoriza-se mais a honra, a intimidade e a imagem daquele empregado que auferir uma renda maior, se comparado ao empregado mais simples, que por perceber remuneração inferior terá, conseqüentemente, uma desvalorização de seus sentimentos, isso considerando a mesma ofensa suportada por ambos.

Essa parametrização prejudica a individualização do dano experimentado, haja vista que ao magistrado completamente alheio à ofensa incumbe colocar-se no lugar da vítima para que seja capaz de avaliar a gravidade do dano e classificá-lo em leve, médio, grave e gravíssimo, além de limitar-se a um teto pautado no último salário contratual do trabalhador para, somente então, arbitrar a respectiva reparação.

A tarifação do dano extrapatrimonial limitada ao último salário contratual do ofendido soa um tanto quanto discriminatória, além de violar o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 5º da Constituição da República (BRASIL, 1988), bem como o princípio constitucional da isonomia, vez que os empregados, vítimas de idêntica

ofensa, receberão valores indenizatórios distintos, preestabelecidos segundo um critério objetivo.

6 REFERÊNCIAS

BERNARDES, Simone Soares. **Direito do Trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

BRASIL. **Código Civil (2002)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 11 de jun. de 2018.

BRASIL. **Código Penal (1940)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em: 15 de jun. de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 de jun. de 2018.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 01 dez. 2018.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Súmula nº 387. É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ed. Ltr, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

_____. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530980146/cfi/6/10!/4/10/4@0:100>>. Acesso em: 11 jun. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ed. Ltr, 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho: para os concursos de analista do TRT e MPU**. 10. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2017.

_____. **Direito do Trabalho**: Coleção Concursos Públicos. 3. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivim, 2018.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. et al. **Comentários à Lei da Reforma Trabalhista**: Dogmática, Visão Crítica e Interpretação Constitucional. São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, G.F.B. Reforma Trabalhista: Análise Crítica da Lei 13.467/2017. 3. ed. Salvador: Ed. JusPodivim, 2018.

JORNADA Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho: Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Disponível em: <
<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 16 de jun. de 2018.

SANTOS, Ana Claudia Schwenck. Dano Extrapatrimonial. In: MANNRICH, Nelson. **Reforma Trabalhista**: Reflexões e Críticas. São Paulo: LTr, 2018.

SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito Individual do Trabalho** - Com Apontamentos da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) e Medida Provisória n. 808/2017 (vigência encerrada). São Paulo: LTr, 2018.

STJ. RECURSO ESPECIAL: REsp 1071158 RJ 2008/0146386-9. Relatora: Ministra Nancy Andrighi. DJ: 25 de out. de 2011. **JusBrasil**, 2011. Disponível em: <
<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21050320/recurso-especial-resp-1071158-rj-2008-0146386-9-stj?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 16 de jun. de 2018.

TUPINAMBÁ, Carolina. **Danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MULTIPARENTALIDADE: EFEITOS DA MULTIPARENTALIDADE NA VIDA DA CRIANÇA

MULTIPARENTALITY: THE EFFECTS OF MULTIPARENTALITY IN THE CHILD'S LIFE

Guilherme Cassa Louzada

Vanessa Buzatto Trentim¹

Ivy de Souza Abreu²

RESUMO

O presente artigo visa dissertar a respeito da multiparentalidade, ou seja, a possibilidade jurídica de uma criança ter mais de um pai ou mãe decorrente de relação afetiva em relação a um pai ou mãe e o outro de liame biológico. Além disso, discorre sobre alguns efeitos jurídicos da multiparentalidade, sendo analisadas, as conseqüências de registro de mais de um ente afetivo (pai ou mãe) em relação ao filho, destacando questões de suma importância como: nome, alimentos, direito de visitas, e direitos sucessórios.

Palavras-chave: Multiparentalidade; Efeito; Direito de Família.

ABSTRACT

This article aims to expatiate about multiparenthood, ie the legal possibility of a child have more than one parent due to affective relationship with respect to a parent and the other organic bond. In addition, it deals with some legal effects of multiparenthood being analyzed, the registry consequences of more than an affective entity (parent) for the child, highlighting very important issues such as: name, food, visitation rights, and inheritance rights.

Keywords: Multiparenthood; effects; Family law.

¹Graduandos em Direito pela Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

²Doutora em Direitos e Garantias Fundamentais pela FDV (Faculdade de Direito de Vitória; Capes 5); Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela FDV; Especialista em Direito Público; MBA em Gestão Ambiental; Coordenadora do Grupo de Pesquisa "Biodireito e Direitos Fundamentais"; Membro do BIOGEPE – Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Políticas Públicas, Direito a Saúde e Bioética da FDV; Avaliadora da Revista Opinión Jurídica do Chile (qualis A2); Avaliadora da Revista Brasileira de Políticas Públicas (qualis B1); Licenciada em Ciências Biológicas; Advogada; Bióloga; Professora universitária; autora de livros e artigos.

1 INTRODUÇÃO

O artigo trata dos vínculos paternais, tanto em seu âmbito biológico como no âmbito socioafetivo. Atualmente no direito de família brasileiro, a paternidade socioafetiva se tornou algo muito comum, levando em consideração o alto índice de divórcios, fazendo com que muitas famílias novas venham a ser formadas ao longo da vida e do crescimento dos filhos.

Há casos em que a paternidade/maternidade afetiva torna-se presente na vida da criança, porém sem que a figura do pai/mãe biológico seja excluída, e o mesmo se presente na criação do filho visto isso, visa à possibilidade de uma criança obter o nome de seu pai/mãe biológico e seu pai/mãe socioafetivo em seu registro, prezando pelo *best interest of child* (melhor interesse da criança).

A pesquisa tem como foco principal a possibilidade de um filho obter em seu registro civil o nome do pai/mãe que lhe deu trações biológicas e daquele que o criou, ou teve participação essencial em sua criação identificando os conceitos de paternidade biológica e de paternidade socioafetiva através de análise das atuais colocações do direito de família e das situações vividas na sociedade.

O tema em questão ainda é muito discutido no sistema jurídico brasileiro, não havendo, pois, um posicionamento único sobre o assunto. As constantes mudanças que a sociedade vem sofrendo com o passar do tempo é nítida, e são de suma relevância no conceito de família. Tem sido cada vez mais comum a ocorrência de divórcios e, com isso, novas famílias formam-se, os filhos, em alguns casos, são criados longe dos pais e, com isso, acabam criando laços afetivos com o novo marido de sua mãe, mas sem que deixem de sentir afeto pelo pai verdadeiro (e vice e versa). Diversos magistrados se deparam com casos em que o filho, além de possuir contato, afeto e carinho pelo pai/mãe biológico, devido à convivência diária com o padrasto/madrasta, acaba criando tais sentimentos por ele/ela também. Quando isso ocorre, a fim de atender o melhor interesse da criança, para que ela não seja obrigada a escolher, ou obrigada a aceitar apenas um dos dois como pai/mãe, os magistrados têm entendido por bem, possibilitar ao menor obter o nome dos dois no registro, tornando-se legitimamente filho dos dois, tendo assim todos os direitos e deveres que

um filho tem perante o pai/mãe.

A metodologia a ser adotada será, predominantemente, a pesquisa de doutrinas e periódicos jurídicos, considerando a profundidade do tema. Será feita ainda, pesquisa de jurisprudência dos tribunais superiores com a finalidade de conhecer a incidência do tema no cenário jurídico, além da apresentação de artigos e decisões que falam de casos concretos. Como a multiparentalidade influencia a vida da criança e do pai/mãe biológico e pai/mãe socioafetivo? Quais seus efeitos?

2 MULTIPARENTALIDADE

Multiparentalidade é o termo utilizado atualmente no direito de família para casos onde uma criança pode obter o nome de dois pais (ou duas mães) no registro, além do nome da genitora (ou do genitor). Conseqüentemente, a criança terá o nome de seis avós e terá todos os direitos relacionados aos “três pais”.

Quando se fala do nome de dois pais, consideramos um pai biológico e um pai socioafetivo, ou seja, que tem laços de afeto com a criança, à cria como se filho fosse e não a diferencia dos outros filhos biológicos que possa vir a ter. Para que haja a multiparentalidade, é necessário haver a paternidade biológica e a paternidade socioafetiva, sem que uma exclua a outra. Diante disso, Cassettari (2015, p.169) conclui brilhantemente que:

Por esse motivo acreditamos que a máxima “*a parentalidade afetiva prevalece sobre a biológica*”, consagrada pela jurisprudência em casos de negatória de paternidade, deve ter aplicação ponderada, pois acreditamos que ambas as espécies podem coexistir, formando, assim, a multiparentalidade.

A questão da multiparentalidade ainda é nova e traz muitos questionamentos, como por exemplo, se é possível alguém ter reconhecido dois pais, ou duas mães, ou dois pais e duas mães? Que efeitos jurídicos isso traria para a vida deles? Quais seriam os vínculos, os direitos e os deveres de cada um?

Quanto à possibilidade de concomitância de vínculos entre os pais afetivos e biológicos, ela nos mostra ser completamente viável. Além de ser um direito, ele

possui cunho constitucional, pois preservam direitos fundamentais, como os da afetividade e da dignidade da pessoa humana.

Existem casos em que ao optar por apenas um dos vínculos, seja o biológico ou o afetivo, sérios e irreparáveis traumas poderão surgir na vida do filho e até mesmo dos pais. A doutrina e a jurisprudência repetem, insistentemente, que o vínculo socioafetivo deve prevalecer sobre o biológico. Alguns autores defendem a possibilidade da multiparentalidade, pois atualmente vivemos uma sociedade com inúmeros tipos de famílias, em um ordenamento jurídico que permite à livre (des) constituição familiar.

Dessa forma, não há como negar que a existência de novas famílias, formadas após o divórcio e, faz com que haja a possibilidade de uma múltipla vinculação parental das crianças que convivem nos novos arranjos familiares e tomam como seus pais o novo cônjuge de sua mãe (ou pai). Ao não reconhecer esses novos vínculos formados, pode, igualmente, representar a ausência de tutela aos menores em formação. É permissível que se reconheça a duplicidade de vínculo paterno (ou materno), principalmente quando o socioafetivo surgir em complemento ao elo biológico ou jurídico já estabelecido, ou ainda antecipadamente ao reconhecimento da paternidade biológica.

No mês de novembro do ano de 2013 o Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM) aprovou nove enunciados que são resultados de anos de produção de conhecimento e que são diretrizes para a criação de novas doutrinas e jurisprudências no Direito de Família. O enunciado número 9 aborda a multiparentalidade: “A multiparentalidade gera efeitos jurídicos”.

Como se trata de um tema que gera muitas discussões, as primeiras decisões acerca do caso foram no sentido de que seria impossível um ser ter duas mães ou dois pais. Com o passar do tempo, os posicionamentos foram se modificando e, atualmente, encontramos mais decisões onde é declarada possível a multiparentalidade do que o contrário.

No estado de Minas Gerais, ocorreu um caso em que, antes do falecimento da mãe biológica, os filhos menores, um com três e outro com nove anos de idade, foram morar com a tia, que, após o falecimento da irmã (mãe biológica dos menores), obteve a guarda das crianças e assumiu, perante a família e a sociedade, a maternidade deles, dando-lhes todo o amparo material e emocional necessários ao seu desenvolvimento, além de ser reconhecida como mãe pelas duas crianças. Nesse caso, torna-se incontestável que a maternidade não é fundada apenas em seu liame biológico, mas sim no afetivo, porém, é inegável que em situações em que se resta devidamente provado que os laços entre os menores e a tia falecida eram fortes para que seja caracterizada a filiação socioafetiva, sendo apta para gerar fins sucessórios. Segundo Cassettari (2015, p. 173):

Mais importante que a maternidade biológica é a exteriorização do instituto maternal, pois este envolve o verdadeiro amor que se origina a partir do nascimento do ser humano, aumenta-se e se aperfeiçoa ao logo da vida dele, revertendo à relação de todos os requisitos de mais pura e verdadeira adoção.

O caso brevemente descrito acima, assim foi decidido pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais:

Apelação cível. Ação declaratória. Maternidade socioafetiva. Prevalência sobre a biológica. Reconhecimento. Recurso não provido. - O art. 1.593 do Código Civil de 2002 dispõe que o parentesco é natural ou civil, conforme resulte de consangüinidade ou outra origem. Assim, há reconhecimento legal de outras espécies de parentesco civil, além da adoção, tais como a paternidade socioafetiva. - A parentalidade socioafetiva envolve o aspecto sentimental criado entre parentes não biológicos pelo ato de convivência, de vontade e de amor e prepondera em relação à biológica. - Comprovado o vínculo afetivo durante mais de trinta anos entre a tia já falecida e os sobrinhos órfãos, a maternidade socioafetiva deve ser reconhecida. Apelação conhecida e não provida, mantida a sentença que acolheu a pretensão inicial. **(APELAÇÃO CÍVEL - Comarca de Belo Horizonte - Apelante: P.C.S. - Apelados: C.C.L.S. e outros - Litisconsorte: C.L.S. - Relator: DES. CAETANO LEVI LOPES)**

Esse, por exemplo, não deveria ser um caso em que a maternidade biológica e a socioafetiva coexistissem, a fim de gerar uma dupla maternidade, ou seja, multiparentalidade? Sim, pois, caso não existisse a figura da tia, as crianças cresceriam órfãs, sem o sentimento de ter uma família, sem a criação adequada, possivelmente sem lar, podendo vir a se tornar pessoas de má índole. O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul decidiu que a paternidade biológica não deve prevalecer

sobre a socioafetiva, bem como a socioafetiva não deve prevalecer sobre a biológica. Vejamos:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE INVESTIGAÇÃO DE PATERNIDADE. PRESENÇA DA RELAÇÃO DE SOCIOAFETIVIDADE. DETERMINAÇÃO DO PAI BIOLÓGICO ATRAVÉS DO EXAME DE DNA. MANUTENÇÃO DO REGISTRO COM A DECLARAÇÃO DA PATERNIDADE BIOLÓGICA. POSSIBILIDADE. TEORIA TRIDIMENSIONAL. Mesmo havendo pai registral, o filho tem o direito constitucional de buscar sua filiação biológica (CF, § 6º do art. 227), pelo princípio da dignidade da pessoa humana. O estado de filiação é a qualificação jurídica da relação de parentesco entre pai e filho que estabelece um complexo de direitos e deveres reciprocamente considerados. Constitui-se em decorrência da lei (artigos 1.593, 1.596 e 1.597 do Código Civil, e 227 da Constituição Federal), ou em razão da posse do estado de filho advinda da convivência familiar. Nem a paternidade socioafetiva e nem a paternidade biológica podem se sobrepor uma à outra. Ambas as paternidades são iguais, não havendo prevalência de nenhuma delas porque fazem parte da condição humana tridimensional, que é genética, afetiva e ontológica. APELO PROVIDO. (SEGREDO DE JUSTIÇA) **(Apelação Cível, Oitava Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Claudir Fidelis Faccenda, Julgado em 07/05/2009)**

Já que as paternidades socioafetiva e biológica não devem se sobrepor, deveriam, em alguns casos, coexistir. O Tribunal de Justiça de Santa Catarina assim decidiu:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE RECONHECIMENTO DE PATERNIDADE BIOLÓGICA. CRIANÇA SUPOSTAMENTE CONCEBIDA EM RELAÇÃO ADULTERINA. MÃE CASADA DESDE O ANO DE 1999 COM O PAI REGISTRAL. SENTENÇA TERMINATIVA. DECRETAÇÃO DE CARÊNCIA DE AÇÃO POR ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO PAI BIOLÓGICO E IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO, ANTE A EXISTÊNCIA DE PAI REGISTRAL E AFETIVO (MARIDO DA MÃE). RECURSO DO AUTOR. PLEITO PELA ANULAÇÃO DA SENTENÇA. ALEGAÇÃO DE SER LEGITIMADO A PROPOR AÇÃO VISANDO O RECONHECIMENTO DA PATERNIDADE DO FILHO BIOLÓGICO. SUBSISTÊNCIA. VINCULAÇÃO BIOLÓGICA COMPROVADA POR EXAME GENÉTICO EXTRAJUDICIAL NÃO IMPUGNADO. LEGITIMAÇÃO AD CAUSAM DA PESSOA NATURAL QUE SE CONSIDERA PAI DO INDIVÍDUO PARA IMPUGNAR A VERACIDADE DO REGISTRO CIVIL, E O ESTADO DE FILIAÇÃO POR ELE PUBLICIZADO. DIREITO PERSONALÍSSIMO DOS SUJEITOS DIRETAMENTE ENVOLVIDOS NA RELAÇÃO PARENTAL. EXEGESE DO ARTIGO 27 DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. EXISTÊNCIA DE LAÇOS AFETIVOS COM O PAI REGISTRAL, ADEMAIS, QUE NÃO SE AFIGURA OBSTÁCULO INTRANSPONÍVEL AO RECONHECIMENTO DA PATERNIDADE BIOLÓGICA. POSSIBILIDADE DO REGISTRO CIVIL DA MULTIPARENTALIDADE. RECURSO PROVIDO. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM INTERESSE DE AGIR E POSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO RECONHECIDA. SENTENÇA CASSADA.
 - Segundo o artigo 27 do Estatuto da Criança e do Adolescente, o direito ao reconhecimento do estado de filiação é personalíssimo. Isso significa que tão-somente os sujeitos diretamente vinculados à relação parental sub examine detém legitimidade para reclamar a intervenção judicial nos registros públicos de nascimento. O texto do referido diploma legal não circunscreve à pessoa do filho o direito de perseguir o (re) conhecimento de

sua verdade familiar biológica ou afetiva (declaração de posse do estado de filho), mas significa igualmente poder o pai biológico ou afetivo buscar o reconhecimento judicial dessa situação.

Existem várias formas de se reconhecer a multiparentalidade. O Tribunal de Justiça de São Paulo reconheceu a parentalidade biológica e a socioafetiva, em respeito à memória da mãe falecida:

MATERNIDADE SOCIOAFETIVA Preservação da Maternidade Biológica Respeito à memória da mãe biológica, falecida em decorrência do parto, e de sua família - Enteado criado como filho desde dois anos de idade Filiação socioafetiva que tem amparo no art. 1.593 do Código Civil e decorre da posse do estado de filho, fruto de longa e estável convivência, aliado ao afeto e considerações mútuos, e sua manifestação pública, de forma a não deixar dúvida, a quem não conhece, de que se trata de parentes - A formação da família moderna não-consanguínea tem sua base na afetividade e nos princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade Recurso provida.

Já o Tribunal de Justiça do estado de Rondônia, reconheceu a multiparentalidade como fruto da relação de filho e padrasto, no ano de 2012, quando a juíza de direito Dra. Deisy Christian Lorena de Oliveira Ferraz, proferiu uma sentença nos autos do processo de número 0012530-95.2010.8.22.0002, em que uma menor, devidamente representada por sua genitora, propôs uma ação de investigação de paternidade em face de seu verdadeiro pai biológico, cumulando com o pedido de anulação de seu registro civil em desfavor de seu padrasto que a reconheceu como filha, por meio da famosa adoção à brasileira.

Nesse caso, a genitora da menor tornou-se companheira de seu pai biológico e, antes de tomar conhecimento da gestação, se separou dele e foi viver com outra pessoa que, ciente da gravidez, reconheceu a paternidade da criança que estava por nascer. Apesar de esta última união ter durado pouco tempo, o pai registral sempre prestou assistência à menor, visitando-lhe e convivendo com ela.

Quando a mãe da menor tomou conhecimento da possibilidade de alterar o registro de sua filha, a fim de substituir o nome do pai registral pelo nome do pai biológico, ajuizou a ação e, por meio de DNA, constatou-se a filiação biológica da menor, que era diferente da registral.

Todavia, o pai registral, em momento algum teve intenção de macular as provas dos autos, pois, ao registrar a filha, tinha conhecimento de que não se tratava de sua filha biológica. Através de estudos sociais e psicológicos, ficou demonstrado que a menor e o pai registral possuíam grande vínculo afetivo e amoroso. Os dois tinham-se como pai e filha, da mesma forma que a família do pai registral era para a menor, sua família também.

O pai registral, mesmo após a separação da genitora da menor, nunca lhe abandonou, tendo por diversas vezes a acolhido em sua casa, junto com a avó paterna registral, em períodos de ausência da genitora. Por outro lado, a menor somente conheceu o pai biológico no dia do exame de DNA, quando já contava com onze anos de idade e demonstrou felicidade em contatar seu pai biológico. Com o resultado positivo do exame, o pai biológico se aproximou da menor, tendo inclusive levado-a para conhecer sua família, bem como declarou seu interesse em reconhecer judicialmente a paternidade da menina.

Ao ser ouvido pela psicóloga e pela assistente social, a menor demonstrou saber da grande complexidade do caso e verbalizou que sua família é a de seu pai registral, porém, com a aproximação de seu pai biológico, também considera a família deste último como sua família, dando indícios de que seria muito feliz com a multiparentalidade.

A psicóloga foi enfática ao dizer que a menor manifestava interesse em ter o nome de seu pai biológico em seu registro, mas manteria seus laços afetivos com a família e seu pai registral, mantendo as duas figuras paternas em sua vida. Para a juíza do presente caso, a questão demandava uma análise muito aprofundada da dinâmica social e uma releitura dos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Nas palavras de Cassettari (2015, p. 180), conclui-se que:

No caso em análise, ainda afirma a juíza, restou evidente que a pretensão da declaração de inexistência do vínculo parental entre a menina e o pai registral partiu de sua genitora, que, na tentativa de corrigir “erros do passado”, pretende ver reconhecida a verdade biológica, sem atentar para o melhor interesse de sua própria filha, que já revelou reconhecer o pai registral como tal e, que este, por sua vez, não manifestou interesse algum em negar a paternidade, tanto o é que em contato direto com a autora verbalizou que, mesmo ciente da ausência do vínculo de sangue, considerava-a como sua

filha e a amava muito. Resultado: ambos se amam e isso basta para conceder efeitos jurídicos à paternidade socioafetiva para preservar o melhor interesse da menor.

A multiparentalidade vem se espalhando com o passar do tempo. Já existem decisões a seu favor em diversos tribunais do país, como, por exemplo, os dos estados de São Paulo, Rondônia (já citados), Paraná (processo nº 0038958-54.2012.8.16.0021), Pernambuco (2ª Vara da Infância e Juventude da Comarca de Recife), Amazonas (processo nº 0201548-37.2013.8.04.0001), o Tribunal do Distrito Federal (processo nº 2013.06.1.001874-5), do estado do Rio Grande do Sul (processo nº 0003264-62.2012.8.21.0125), Acre (2ª Vara de Família da Comarca de Rio Branco), Sergipe (1ª Vara de Assistência Judiciária da Comarca de Nossa Senhora do Socorro), dentre outros.

O principal fundamento para a concessão da multiparentalidade é a igualdade entre as filiações biológica e socioafetiva, sob a ótica dos princípios da dignidade da pessoa humana, da afetividade e também do melhor interesse da criança e do adolescente.

A filiação é o parentesco consangüíneo em linha reta de primeiro grau entre uma pessoa e aqueles que lhe deram a vida, ou seja, é o vínculo existente entre pais e filhos. Pode ainda ser a relação socioafetiva entre pai adotivo e institucional e filho adotado ou advindo de inseminação artificial heteróloga. Esse é um dos temas do direito de família que mais sofreu alterações influenciadas pelos valores consagrados na CRFB, pois antes da sua atualização, no ano de 1988, haviam tratamentos diferenciados para os filhos (legítimos e ilegítimos), o que hoje em dia não é mais aceito. O Código Civil trata sobre filiação em seus artigos 1.596 a 1.606. O artigo 1.596 do referido Código, assim nos ensina:

Art. 1.596. Os filhos, havidos ou não da relação de casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação. (BRASIL, 2002)

Assim, nos é imposto que, independente da forma de filiação, os filhos devem ter tratamento igualitário. Ou seja, um não é pretérito ao outro, e os direitos cabíveis a um é cabível ao outro de igual maneira e importância sendo adotivo ou sangüíneo, pois a

relação de afeto para com ambos é a mesma; a de filiação. O artigo 1.597 do CC, por sua vez, traz as presunções de paternidade:

Art. 1.597. Presumem-se concebidos na constância do casamento os filhos:
 I – nascidos cento e oitenta dias, pelo menos, depois de estabelecida a convivência conjugal;
 II – nascidos nos trezentos dias subseqüentes à dissolução da sociedade conjugal, por morte, separação judicial, nulidade e anulação do casamento;
 III – havidos por fecundação artificial homóloga, mesmo que falecido o marido;
 IV – havidos, a qualquer tempo, quando se tratar de embriões excedentários, decorrentes de concepção artificial homóloga;
 V - **havidos** por inseminação artificial heteróloga, desde que tenha prévia autorização do marido. (BRASIL, 2002)

Tartuce (2015, p. 371), quanto ao artigo supracitado, nos ensina brilhantemente que:

O dispositivo está amparado na velha máxima latina *mater semper certa est ET pater is est quem nuptiae demonstrant*, que pode ser resumida da seguinte forma: *a maternidade é sempre certa, a paternidade é presunção que decorre da situação de casados*. É fundamental ressaltar que essa máxima perdeu relevância prática. Ora, a maternidade nem sempre é certa, pois pode ocorrer a troca ou a subtração de recém-nascidos em maternidades, a motivar eventual ação de investigação de maternidade. O problema tem sido debatido pela jurisprudência nacional, em particular no que concerne à eventual indenização por danos morais em face do hospital-maternidade:

A presunção de paternidade perdeu espaço para a busca da verdade biológica, que é tida através do exame de DNA. No Brasil, entre os anos de 1980 e 1990, houve uma busca desenfreada pela paternidade biológica, tendo em vista o surgimento do exame de DNA, que foi possível graças ao avanço tecnológico. Não obstante a perda da aplicação na prática dos incisos do art. 1.597 do CC, seus incisos ainda são aplicáveis em casos específicos, principalmente em ocasiões que envolvam casamento.

Existem vários tipos de filiação, como por exemplo, a filiação matrimonial, que é aquela que se origina na constância do casamento dos pais, ainda que ele tenha sido nulo ou anulado. Há também a presunção legal *júris tantum* da paternidade, que são as apresentadas pelo artigo 1.597 do CC, conforme transcrito acima. Apesar das várias formas de filiação e de reconhecimento dela, daremos enfoque apenas nas filiações biológicas e socioafetivas.

Existem várias formas de reconhecer a filiação, dentre elas, serão citadas e explicadas algumas. Todas estão dispostas nos artigos 1.607 a 1.617 do CC. O primeiro dos artigos referentes ao reconhecimento da filiação dispõe que o filho havido fora do casamento pode ser reconhecido pelos pais separada ou conjuntamente. Já não traz mais a expressão “filho ilegítimo”. Tartuce (2015, p. 402) completa com relação à maternidade:

Em relação à maternidade, quando esta constar do termo de nascimento, como é comum, a mãe só poderá contestá-la, provando a falsidade do termo, ou das declarações nele contidas (art. 1.608 do CC). É o caso, por exemplo, da outrora citada troca de bebês em maternidade. Na verdade, a norma é aplicável em casos excepcionais diante da velha regra pela qual a *maternidade é sempre certeza (mater semper certa est)*. De qualquer modo, caso proposta uma ação de investigação de maternidade, mais uma vez a parentalidade socioafetiva deve ser levada em conta.

A verdade é que a maior parte das discussões relativas à filiação é com relação à paternidade, justamente por não ser exata. O reconhecimento dos filhos pode se dar por meio do reconhecimento voluntário e por meio do reconhecimento judicial (ou forçado).

O reconhecimento voluntário se dá por meio legal, quando o pai, a mãe ou ambos revelam espontaneamente o vínculo existente e, assim, outorgando-lhe o status correspondente, conforme dispõe o artigo 1.607 do CC: “Art. 1.607. O filho havido fora do casamento pode ser reconhecido pelos pais, conjuntamente ou separadamente.”.

Este ato de reconhecimento é pessoal dos genitores, não podendo ser feito por avós, tios, sucessores ou herdeiros do filho. Porém é válido se for efetuado por meio de procurador, com outorga de poderes especiais e expressos, pois, neste caso, a declaração de vontade já está expressa na procuração, ou seja, o mandatário apenas formaliza o reconhecimento. Por sua vez, o artigo 1.609 do CC, explica como deverá ser feito o reconhecimento voluntário da filiação:

Art. 1.609. O reconhecimento dos filhos havidos fora do casamento é irrevogável e será feito:
I – no registro do nascimento;
II – por escritura pública ou escrita particular, a ser arquivado em cartório;
III – por testamento, ainda que incidentalmente manifestado;
IV – por manifestação direta e expressa perante o juiz, ainda que o reconhecimento não haja sido o objeto único e principal do ato que o contém

Parágrafo único. O reconhecimento pode preceder o nascimento do filho ou ser posterior ao seu falecimento, se ele deixar descendentes. (BRASIL, 2002)

O reconhecimento voluntário é um ato formal, de livre vontade, irretratável, incondicional e personalíssimo. Os filhos maiores devem consentir o reconhecimento e os menores poderão impugná-lo, conforme dispõe o artigo 1.614 do CC: “Art. 1.614. O filho maior não pode ser reconhecido sem o seu consentimento, e o menor pode impugnar o reconhecimento, nos quatro anos que se seguirem à maioridade, ou à emancipação.”.

O reconhecimento judicial, nem sempre é o reconhecimento da paternidade biológica, também engloba o reconhecimento da paternidade socioafetiva, alimentar e o direito à ascendência genética. Ele se dá por meio de ação judicial investigatória. A mais freqüente é a ação investigatória de paternidade, apesar de também ser possível uma ação investigatória de maternidade (no caso de troca de bebês na maternidade). Portanto, o que se fala e aplica com relação à investigatória de paternidade, também se fala e aplica com relação à investigatória de maternidade, no que couber.

Resulta da sentença proferida nos autos da investigação de paternidade, tendo, dessa forma, caráter pessoal. A ação pode ser ajuizada em face do pai ou da mãe ou contra ambos, desde que observados os pressupostos legais de admissibilidade. Pode ser contestada por qualquer pessoa que tenha justo interesse econômico ou moral, como, por exemplo, o cônjuge do réu, seus filhos, os parentes sucessíveis ou qualquer entidade obrigada ao pagamento de pensão aos herdeiros do suposto pai.

A sentença tem eficácia absoluta e vale contra todos ao declarar o vínculo paternal. Ela deverá fixar os alimentos do reconhecido que deles necessite, bem como decidir acerca de guarda, visitação e etc. A principal prova dos autos de investigação de paternidade é o exame de DNA, mas também existem as provas testemunhais e documentais.

Convém lembrar que a recusa da mãe em submeter o filho ao exame de DNA, gera a presunção de que o suposto pai não é, na verdade o genitor da criança. O mesmo não acontece quando o suposto pai se recusa a fazer o exame. Sua recusa gera

presunção de paternidade, especialmente juntada às outras provas existentes nos autos.

Inicialmente, antes de estabelecer um conceito acerca da parentalidade socioafetiva, é necessário que se analise a socioafetividade e o afeto, de onde conseguiremos absorver a ideia e, assim, estabelecer os parâmetros e limites deste tipo de filiação. A afetividade nada mais é que um cuidado, uma relação de carinho existente entre seres íntimos e queridos, como um estado psicológico que permite ao ser humano demonstrar aquilo que sente. É possível também afirmar que a afetividade é o laço criado entre os homens, que ainda que não possua característica sexual, deixa clara uma parte de amizade profunda.

O afeto tornou-se um princípio no direito de família, o princípio da afetividade e é muito estudado no campo na psicologia, que tenta explicar como ele funciona. Alguns autores afirmam que o afeto está presente até mesmo nos momentos de agressividade dos seres humanos, pois, por exemplo, os atos de correção feitos nas famílias, ou até mesmo entre amigos, nem sempre são feitos com carinho. Portanto, o afeto nem sempre está ligado ao carinho exatamente, mas sim à consideração, à preocupação existente entre os indivíduos. Cassetattari (2015, p. 11), fazendo menção à outra escritora, assim aduz em sua obra:

É Adriana Caldas do Rego Freitas Dabus Maluf que explica o sentido etimológico da palavra afeto, que deriva do latim *afficere*, *afectum*, e que significa produzir impressão; e também do latim *affectus*, que significa tocar, comover e espírito, unir, fixar, ou mesmo adoecer. Seu melhor significado, no entanto, liga-se à noção de afetividade, que deriva do latim *addicere ad actio*, onde o sujeito se fixa, onde o sujeito se liga.

O afeto nas relações familiares é imprescindível. Elas só existem quando unidas pelo respeito, consideração, amor e afetividade. Atualmente, as famílias têm sua base cada vez mais afetiva, para que haja a plena realização de cada membro nela contido, baseando-se principalmente o princípio da dignidade da pessoa humana. É inevitável que ao se falar de afetividade, lembre-se de parentesco, pois a sociedade ainda está em mudança quanto a isso. Hoje em dia, as relações de afeto vão muito além do círculo consangüíneo. Alguns autores defendiam que o parentesco existe apenas

entre pessoas que possuem relação sanguínea, sendo que a afetividade existe apenas entre pessoas que não tem consangüinidade.

Atualmente o que prevalece na doutrina e na jurisprudência é que podem sim haver relações de parentesco afetivo, afirmando que o princípio do parentesco não está somente no material do nascimento, mas sim no culto, na criação. No que diz respeito especificamente à paternidade (ou maternidade) socioafetiva, é possível perceber que ela vem crescendo com o passar dos anos. O divórcio se torna algo cada vez mais comum e, assim, as crianças passam a conviverem com “outro pai” ou “outra mãe” e, com isso, criam laços afetivos com eles. Há também os casos em que os pais abandonam os filhos ainda pequenos e estes, apesar de obterem o nome do pai biológico no registro, não foram criados por ele, portanto não possuem nenhum tipo de vínculo.

Os julgados impõem que os filhos têm direito a manutenção da parentalidade socioafetiva, ainda que em uma ação negatória de paternidade (ou maternidade) fique comprovada uma filiação biológica, já que esta última não prevalecerá em relação à primeira, diante da existência do vínculo afetivo existente entre pai e filho. É importante frisar também que existem casos em que não há vínculo por opção das partes. Cassettari (2015, p. 17) nos indaga e mostra sua posição:

Contudo, a questão que nos instiga investigar é: não teria o pai ou a mãe que possui laços afetivos com seus filhos, o direito de não perderem a paternidade ou a maternidade no caso desse filho desejar investigar sua origem genética, descobrindo ser filho biológico de outra pessoa, mediante exame de DNA realizado no trâmite de um processo judicial, que em razão disso acaba sendo julgado procedente?

Acreditamos que tal direito tenha que ser de mão dupla, haja vista que reconhecê-lo somente aos filhos seria dar uma interpretação inconstitucional ao instituto, em decorrência do princípio da isonomia, consagrado como uma garantia fundamental, insculpida no *caput* do art. 5º da Constituição Federal, que trata do princípio da isonomia, ao estabelecer que todos fossem iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Diante disso, não se pode fazer distinção entre pai e filho ao tentar valorar a importância do afeto de um para o outro, visto que ele existe igualmente para ambos. Em casos de paternidade socioafetiva, percebe-se a utilização de inúmeros princípios, como o da afetividade, da igualdade, da dignidade da pessoa humana. Daí se vê a

importância da utilização dos princípios no direito de família. O primeiro requisito para a configuração dessa paternidade é a existência de laço afetivo entre o pai e o filho, que, na maior parte das vezes, é gerado por uma convivência.

É inegável a necessidade de uma convivência harmoniosa e voluntária do indivíduo para a sua formação e desenvolvimento. A afeição nas famílias é considerada como o elemento mais importante, na medida em que não basta apenas a manutenção meramente biológica entre seus componentes. Imprescindível para que seja reconhecida essa filiação é a prova de afetividade. O que constitui a paternidade socioafetiva é o exercício da autoridade parental, ainda que não seja o genitor biológico, o pai socioafetivo deve desincumbir o papel necessário para a educação e criação dos filhos menores, para edificar sua personalidade, independente do vínculo sanguíneo.

Portanto, nesse novo tipo de parentalidade, não importa o sangue corrente nas veias de cada um, mas sim a função que um desempenha na vida do outro, o vínculo fraternal criado. Há casos ainda em que, o pai cria o filho por anos e, muito tempo depois, vem a descobrir que ele não é seu filho biológico, como anteriormente pensava. Em casos como esse, a criança não pode sofrer por erros de seus pais, e, assim, deve prevalecer o vínculo afetivo criado desde o nascimento.

A afetividade, por força do melhor interesse da criança, deve preponderar em detrimento da paternidade biológica, dessa forma, assegura-se ao menor, o direito a convivência familiar. Quando a criança é registrada no nome do pai socioafetivo e, anos depois, descobre não ser filha biológica dele, é direito dela descobrir quem é seu pai biológico. A verdade é que cada caso deve ser analisado com muita atenção e prudência, visto que pode ser de interesse do filho (sendo ele maior ou não), reconhecer o vínculo biológico, quando este não o conhece ainda. Para o STJ, o vínculo socioafetivo com o pai registral não pode impedir o reconhecimento da paternidade biológica, com suas conseqüências de cunho patrimonial.

O reconhecimento da filiação é um direito personalíssimo, indisponível e imprescritível. A prevalência da paternidade socioafetiva frente à biológica tem como principal fundamento o princípio do melhor interesse da criança. Porém, a paternidade

socioafetiva não pode ser imposta ao filho quando é ele quem busca o reconhecimento do vínculo biológico. A discussão da paternidade biológica e a socioafetiva ainda não está pacificada, dividindo os tribunais e os juristas. Há quem defenda a biológica, baseando-se no parágrafo 6º do artigo 227 da CRFB, que iguala os filhos havidos ou não do casamento aos filhos adotivos. Os adeptos dessa corrente afirmam que esse dispositivo garante aos filhos reconhecidos ou não, direitos, inclusive à herança.

Ao final do ano de 2012, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que uma mulher adulta pode ajuizar uma investigação de paternidade para ter seus pais biológicos reconhecidos juridicamente, com todos os efeitos legais, anulando seu registro de nascimento, onde constava o nome de seus pais adotivos como legítimos. Fato conhecido como “adoção à brasileira”. Outra corrente baseia-se em jurisprudências firmadas em diversos tribunais pelo Brasil, que determinam a prevalência do vínculo socioafetivo, para que sejam evitadas demandas de cunho patrimonial. Por fim, há uma corrente, não tão comum, que defende a dupla filiação, onde se reconhecem as duas paternidades: a afetiva e a biológica. A justiça de Rondônia já determinou o registro de uma criança com dois pais e deles recebe, concomitantemente, assistência emocional e alimentar. Essa é a chamada “multiparentalidade”.

3 EFEITOS DA MULTIPARENTALIDADE NO PARENTESCO

O primeiro efeito da multiparentalidade é o estabelecimento de vínculo com todos os pais/mães e seus parentes, estabelecendo as linhas de parentesco entre todos. O parentesco deriva sempre da filiação, portanto para que sejam determinadas as linhas ou graus de parentesco, há sempre que se levar em conta uma relação de ascendência e descendência. Póvoas (apud BARBOZA, 2012, p.93) nos explica:

Embora haja constante menção à paternidade ou maternidade socioafetiva, impõe-se ressaltar que, uma vez criado o vínculo de filiação, igualmente instauradas estarão todas as linhas e graus do parentesco, passando a produzir todos os efeitos jurídicos pessoais e patrimoniais pertinentes. Em consequência, o eventual reconhecimento judicial de determinada relação de parentesco, como a existente entre dois irmãos, ou entre tio e sobrinho, com fundamento genético ou socioafetivo, implicará, necessariamente na vinculação de outras pessoas, que fazem parte da cadeia familiar, visto que há de se remontar o ancestral ou tronco comum. (PÓVOAS apud BARBOZA, 2012, p.93)

O filho então terá parentesco em linhas reta e colateral (até o quarto grau) com a família socioafetiva. O grau de parentesco valerá para todas as hipóteses previstas em lei, inclusive para os impedimentos matrimoniais e os direitos sucessórios. O direito de o filho usar o nome do pai é um direito fundamental e não pode ter sua utilização vedada. O nome traduz a identidade da pessoa, a origem de sua ancestralidade e é o reconhecimento de sua família, segundo o Superior Tribunal Federal (STF).

Ao ter a multiparentalidade reconhecida, o filho, sem qualquer tipo de impedimento legal, pode ser composto pelo prenome e apelido da família de todos os genitores. A lei de registros públicos não invalida essa possibilidade, ela apenas diz que basta às pessoas possuir um prenome e um sobrenome, sem que haja a necessidade de obter os apelidos da família de todos os genitores.

Ao ser reconhecida a multiparentalidade, a obrigação alimentar por ela gerada é a mesma gerada pela já existente no caso de biparentalidade, ou seja, a obrigação alimentar será tanto em relação ao pai afetivo, quanto em relação ao pai biológico, por força do artigo 1.696, do Código Civil, que assim estabelece: “o direito à prestação de alimentos é recíproco entre pais e filhos, e extensivo a todos os ascendentes, recaindo a obrigação nos mais próximos em grau, uns em falta de outros.”

Pais e mães biológicos e afetivos serão credores e devedores alimentares em relação ao (s) filho (s), mas ainda respeitando-se o binômio da necessidade x possibilidade. Quanto à guarda, em tese, juridicamente, não existiriam problemas para que ela seja decidida nos casos de multiparentalidade. Nas ações de guarda, há sempre que se preservar pelo princípio do melhor interesse da criança, sendo óbvia que nesses casos, o melhor critério para se fixar a guarda é a afetividade e afinidade do filho com o genitor responsável. Portanto, em casos de multiparentalidade, os genitores socioafetivos possuem uma sensível vantagem em relação aos biológicos.

A verdade é que, quando se trata de guarda de menor, cada caso deve ser analisado cuidadosamente, pois trata-se do desenvolvimento de um ser que necessita de cuidados e amparos especiais. Devem ser feitos estudos por equipes interdisciplinares, para que o trabalho seja minucioso. Há a possibilidade de guarda compartilhada, ou ainda, como bem nos ensina Póvoas (2012, p. 96):

Insta salientar que, em determinadas situações, quando o magistrado entender que seja necessário, poderá aplicar o art. 1.616, do Código Civil, que determina que “A sentença que julgar procedente a ação de investigação produzirá os mesmos efeitos do reconhecimento; mas poderá ordenar que o filho se crie e eduque fora da companhia dos pais ou daquele que lhe contestou essa qualidade.” Assim se, por exemplo, o reconhecimento do vínculo biológico foi feito através de decisão judicial e o juiz acharem que foi exagerada e até humilhante para o menor, a resistência do pai biológico, determinará que a guarda fique com o pai afetivo e imporá ao pai biológico a pena de não acompanhar a criação e educação de seu filho.

Diante disso, é inegável que a criança deve ficar com quem tem melhores condições, atendendo ao princípio do melhor interesse da criança. Não se aplicando o disposto no já transcrito artigo 1.616, do Código Civil, deve-se fixar o direito de visitação em favor dos outros genitores. O artigo 1.589, do Código Civil, assim no impõe:

Art. 1.589. O pai ou a mãe, em cuja guarda não estejam os filhos, poderá visitá-los e tê-los em sua companhia, segundo o que acordar com o outro cônjuge, ou for fixado pelo juiz, bem como fiscalizar sua manutenção e educação. (BRASIL, 2002)

Deve-se oferecer, em casos de multiparentalidade, a visitação nos mesmos moldes em que ela é fixada nos casos de biparentalidade. Quanto aos direitos sucessórios, eles seriam reconhecidos entre os filhos, seus pais e seus parentes, conforme o disposto no Código Civil, entre os artigos 1.829 a 1.847. As linhas sucessórias seriam estabelecidas em quantidades correspondentes à quantidade de genitores. Em caso de morte do pai/mãe afetivo, o filho seria herdeiro em concorrência com os irmãos, ainda que unilaterais. Em caso de morte do pai/mãe biológico, o filho também seria sucessor. No caso da morte do filho, os genitores seriam seus herdeiros. Tais fatos já ocorrem naturalmente.

4 CONCLUSÃO

No presente artigo, foram expostas as situações de parentalidades biológica e socioafetiva, porém um pouco mais a fundo, mencionando várias acepções do termo “afeto”, sempre muito utilizado no direito de família.

O direito de família é algo que está em constante mudança, pois baseia-se nos princípios e valores da sociedade, que mudam com frequência de acordo com o tempo. Após tudo o que foi exposto, conclui-se que o reconhecimento da

parentalidade socioafetiva é um direito tanto do filho quanto do pai e da mãe, pois é o resultado da aplicação dos direitos e garantias fundamentais do direito brasileiro.

Para que a parentalidade socioafetiva seja reconhecida, são necessários alguns requisitos, dentre eles a existência de laço afetivo e uma convivência familiar harmoniosa. É necessário ainda, para o reconhecimento, consenso entre as partes. Depois de declarada, a paternidade socioafetiva é irrevogável, irretroatável e indisponível voluntariamente.

A parentalidade socioafetiva pode ter origem em diversas situações, como a posse de estado de filho, as chamadas “adoções à brasileira”, com filhos havidos fora do casamento, por reprodução assistida heteróloga e, principalmente da relação de padrasto e madrasta. Tanto o filho, quanto o pai e a mãe possuem legitimidade para pleitear o reconhecimento da paternidade socioafetiva. Um terceiro só pode dar entrada neste pleito, no caso de o titular do reconhecimento ter falecido sem que tenha feito o pedido em vida, além disso, o terceiro deve provar que existe a possibilidade de convivência com o parente que deseja o reconhecimento do vínculo e que não possui interesse em auferir vantagem patrimonial.

Há também a possibilidade da existência de maternidade socioafetiva, desde que sejam comprovados os mesmos requisitos da paternidade socioafetiva. O STJ aceita bem a possibilidade da parentalidade socioafetiva. Existem muitas jurisprudências favoráveis acerca do tema, bem como nos tribunais estaduais.

Com relação as duplas maternidade/paternidade, essas são denominadas multiparentalidade, sendo viáveis e uma das consequências da parentalidade socioafetiva. A multiparentalidade é aceita por vários doutrinadores e julgados no Brasil e encontra fundamento na igualdade entre as paternidades/maternidades biológica e socioafetiva, sem que uma sobreponha a outra. Elas devem coexistir.

5 REFERÊNCIAS

ÂMBITO JURÍDICO. Os efeitos do reconhecimento da paternidade socioafetiva. <<http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8399>
Acesso em: 08. out. 2014.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Constituição [da] República Federativa do Brasil. **VADE MECUM**. 20. ed. São Paulo: Rideel, 2015.

BRASIL. Lei nº 5.869 de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm> Acesso em: 27 jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 8.560 de 29 de dezembro de 1992. Regula a investigação de paternidade dos filhos havidos fora do casamento e dá outras providências. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8560.htm> Acesso em: 27 jun. 2015.

CASSETTARI, Christiano. **Multiparentalidade e parentalidade socioafetiva: efeitos jurídicos**. 2. ed., São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015
Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM). **Justiça gaúcha reconhece o direito de criança ter dois pais no registro de nascimento**. <<https://www.ibdfam.org.br/noticias/5306/Justi%C3%A7a+ga%C3%BAc+ha+reconhece+o+direito+de+crian%C3%A7a+ter+dois+pais+no+registro+de+nascim+ento>> Acesso em: 07. set. 2014.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça (2ª Câmara Cível). Apelação Cível nº 1.0024.07.803827-0/001 – Comarca de Belo Horizonte. Apelante: P.C.S.. Apelados: C.C.L.S. e outros. Litisconsorte: C.L.S. Relator: Desembargador Caetano Levi Lopes. Belo Horizonte, 04 de maio de 2010. Disponível em <http://bd.tjmg.jus.br/jspui/handle/tjmg/2599>.

PIOLI, Roberta Raphaelli. **É possível ter dois pais ou duas mães no registro civil**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-jan-18/roberta-pioli-possivel-dois-pais-ou-duas-maes-registro-civil>> Acesso em: 07. set. 2014.

PÓVOAS, Mauricio Cavallazzi. **Multiparentalidade: a possibilidade de múltipla filiação registral e seus efeitos**. Florianópolis: Conceito editorial, 2012. 107 p.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça (Oitava Câmara Cível). Apelação Cível nº 70029363918 – Comarca de Santa Maria. Apelante: M.P.(N.L.C.A. rep. p. N.V.S.C). Apelado: JFSB. Relator: Desembargador Claudir Fidélis Faccenda. Santa Maria, 07 de maio de 2009. Disponível em: http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=apela%C3%A7%C3%A3o+c%C3%ADvel+70029363918&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&filter=0&getfields=*&aba=juris&entsp=a__politica-site&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang_pt&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as_qj=&site=ementario&as_epq=&as_oq=&as_eq=&as_q=+#main_res_juris. Publicado no Diário da Justiça em 13 de maio de 2009.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça (Primeira Câmara de Direito Civil). Apelação Cível nº 2011.021277-1 – Comarca de Jaraguá do Sul. Apelante: C.S.. Apelado

V.N.. Relatora: Desembargadora Denise Volpato. Florianópolis, 14 de maio de 2013. Disponível em: http://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/busca.do#resultado_ancora.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça (1ª Câmara de Direito Privado do Tribunal de Justiça de São Paulo. Apelação Cível nº 2012. 0000400337. Apelantes: Vivian Medina Guardia e outro. Apelado: Juízo da Comarca de Itu (2ª Vara Cível). Relator: Desembargador Alcides Leopoldo e Silva Júnior. São Paulo, 14 de agosto de 2012. Disponível em: <http://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22130032/apelacao-apl-64222620118260286-sp-0006422-2620118260286-tjsp/inteiro-teor-110551735>.

STF decidirá sobre paternidade socioafetiva e biológica. Consultor Jurídico (online). 17 jan. 2013. Disponível: <<http://www.conjur.com.br/2013-jan-17/stf-decidira-disputa-entre-paternidade-socioafetiva-biologica>> Acesso em 22 jun. 2015.

**FERRAMENTAS PARA MELHORIA CONTÍNUA NA GESTÃO DA QUALIDADE:
BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO PROGRAMA 5S NAS ORGANIZAÇÕES DE
PEQUENO PORTE**

**TOOLS FOR CONTINUOUS IMPROVEMENT IN QUALITY MANAGEMENT:
BENEFITS AND CHALLENGES OF THE 5S PROGRAM IN SMALL BUSINESS
ORGANIZATIONS**

**Daniele Curcio
Jérlisson Caretta de Bortolo
Yves Siconeto de Oliveira¹
Maycon Delatorri²**

RESUMO

No mercado atual as organizações de pequeno porte encontram dificuldades para definirem e implementarem a gestão da qualidade. Neste contexto o diferencial competitivo que pequenas empresas necessitam pode estar em ferramentas simples da gestão da qualidade como o programa cinco sentidos, este artigo conceitua e apresenta vantagem e desafios para a implantação do programa cinco sentidos em organizações de pequeno porte. Mostra que a ferramenta cinco sentidos é de fato simples, de fácil assimilação e adaptável a pequenas empresas. Portanto neste artigo foi elaborada uma pesquisa bibliográfica para elucidar os benefícios e desafios das organizações de pequeno porte com a implantação ou utilização de ferramentas de melhoria contínua em específico as dos cinco sentidos.

Palavras-chave: Programa 5S. Cinco sentidos. Gestão da qualidade.

ABSTRACT

In the current market, small organizations find it difficult to define and implement quality management. In this context the competitive differential that small companies need may be in simple quality management tools like the five senses program, this article

¹Graduandos em Administração pela Faculdade Multivix Castelo.

²Mestre em Administração pela FUCAPE. Especialização em MBA Executivo em Recursos Humanos. Graduação em Administração. Professor da Faculdade Multivix Castelo e Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

conceptualizes and presents advantage and challenges for the implementation of the five senses program in small organizations. It shows that the Five Senses tool is actually simple, easy to assimilate, and adaptable to small businesses. Therefore, in this article a bibliographical research was elaborated to elucidate the benefits and challenges of small organizations with the implantation or use of tools of continuous improvement in specific of the five senses.

Keywords: 5S Program. Five senses. Quality management.

1 INTRODUÇÃO

A gestão da qualidade largamente trabalhada atualmente em organizações de médio e grande porte seja nas áreas de serviços ou produtos, não é muito evidente em pequenos comércios, na maioria dos casos, essa visão de qualidade não é uma realidade, e por muitas vezes ignorada por receio a mudança.

Em geral, as organizações de pequeno porte encontram grande dificuldade na integração de ferramentas de gestão da qualidade, que servem de base para melhoria continua do processo produtivo e agilidade na solução de problemas, na busca de melhores resultados para a organização, por meio de uma metodologia sistematizada.

O mercado atual apresenta alta competitividade entre empresas que vendem o mesmo seguimento de produto. O diferencial competitivo pode ser o grande sucesso da empresa, e uma boa gestão de qualidade mesmo que seja com uma ferramenta simples como o Programa 5S, pode trazer esse diferencial competitivo, afinal todo cliente gosta de saber que está adquirindo um produto ou serviço de qualidade.

De acordo Marshall Junior et al (2012), O Programa 5 Senso ou 5S, surgiu no Japão no cenário calamitoso pós segunda guerra mundial, com fábricas e a economia dizimada pela a guerra o Japão investiu para mudar esse cenário, a União dos Cientistas Engenheiros do Japão convidou dois importantes nome pioneiros da chamada Gestão da Qualidade William Edwards Deming e Joseph M. Juran, que proferiram intensas series de palestras e seminários sobre gestão da qualidade para técnicos e engenheiros de produção japoneses.

O Programa 5S se destacada de outras ferramentas contemporâneas, por sem um

sistema simples de fácil assimilação e que trás resultados fantásticos no ambiente de trabalho, no aumento de produção e na redução de desperdício de materiais e tempo. Observa-se que em pequenos comércios não é possível identificar com clareza a utilização de Gestão da Qualidade, na maior parte dos casos os clientes não tem a certeza que os produtos e serviços possuem algum tipo de monitoramento de qualidade, ou até mesmo um simples controle higiênico.

Neste contexto, esse artigo destaca vantagens e desafios da ferramenta Programa 5S, demonstrando a possibilidade de utilização de Gestão de Qualidade em comércios de pequeno porte. Mostrando as possíveis melhorias no ambiente de trabalho, nas condições de trabalhos, no aumento da produção, na percepção de qualidade dos clientes e na redução das perdas de material e de tempo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade

O conceito de qualidade teve inicio na produção artesanal, onde existiam comparações entre produtos de baixa e alta qualidade. Na era industrial a qualidade começou no controle de produto acabado, a posteriori, o controle ao decorre do processo. Atualmente a qualidade vem abrangendo todas as áreas, adquirindo maior importância nos anos 60 com a gestão da qualidade total (LACOMBE; HEILBORN, 2008).

As atividades de produção do século XVII eram desenvolvidas por artesões com inúmeras especificações e denominações. Essas pessoas englobavam praticamente todas as profissões liberais existente naquele século: pintores, escultores, vidraceiro, marceneiro, armeiros, sapateiros, arquitetos e assim por diante. Meados do século XVII com o crescimento do comércio europeu e aumento da produção houve o surgimento das primeiras manufaturas, que dava oportunidades de trabalho para os artesões com remuneração. A produção em massa era vista como redução de preço por unidade produzida, isso criando oportunidade às pessoas de classe baixa adquirir produtos que antes eram escassos (POSSARLE, 2014).

No século XX, o desenvolvimento conceitual e as práticas de controle de qualidade tinha direcionamento para a inspeção e controle dos processos de fabricação, garantindo resultados e conformidades nas especificações. A gestão da qualidade ganhou um novo conceito na década de 50, expandindo para processos mais relacionados ao ciclo de produção envolvendo todos da organização (CARPINETTI, 2010). Os pensadores que contribuíram para as teorias da qualidade são apresentados na tabela 1 abaixo:

Tabela 1 – Evolução do pensamento da qualidade

Evolução em décadas	Conceito
Anos 20	A ordem é simplificar e padronizar o trabalho. Cita-se a Administração Científica de Frederick Taylor e as linhas de montagens de Henry Ford.
Anos 30	Controle da qualidade do produto e eliminação dos defeitos com ajuda da estatística. Destaque para Walter Shewhart dos Laboratórios Bell.
Anos 50	O controle da qualidade dos EUA é limitado pelos japoneses com atuação dos norte-americanos W.Edward Deming e Joseph M. Juran.
Anos 60	Os japoneses implantaram o Controle da Qualidade Total de Genich Taguchi e os Círculos da Qualidade de Kaoru Ishikawa.
Anos 70	Surge nos EUA a Administração por objetivos. Todos os níveis de uma organização devem atingir objetivos específicos. Registra-se a continuidade da estagnação em todo o Ocidente.
Anos 80	Os EUA criam a Gestão da Qualidade Total, imitando o Japão. Destaque para Motorola e Xerox. Surge os indícios de focar os clientes.
Anos 90	Valorização do cliente e dos serviços oferecidos, destacando os planos de qualidade na área produtiva.

FONTE: CARPINETTI (2010).

“A qualidade, então, é o resultado de um esforço no sentido de desenvolver o produto ou serviço de modo tal que este atenda a determinadas especificações” (POSSARLE, 2014, p. 17). Podendo também, ser explicada como característica de um determinado serviço ou produto que possui a capacidade de satisfazer as necessidades implícitas ou explícitas dos que utilizam (LACOMBE; HEILBORN, 2008).

2.2 Melhoria continua

Qualidade tornou-se nos dias atuais uma atividade estratégica extremamente valorizada e aprovada nas organizações, requisitando planejamentos adequados e desenvolvidos como um dos importantes e principais objetivos dos negócios das organizações (CARVALHO, 2011). Sendo vista no meio acadêmico e empresarial como um elemento estratégico em busca de competitividade e produtividade, a melhoria continua tem objetivo de analisar a situação atual para planejar e executar de melhor forma. (CARPINETTI, 2010).

A qualidade começou a ser discutida nas reuniões estratégicas das empresas, valorizando no mercado quem a possuía e punir aquelas organizações que tinham seu foco nos processos clássicos de controle da qualidade. Além das normas internacionais e as legislações de defesa ao consumidor, a ISO 9000 transformou definitivamente o escopo da qualidade, concretizando todos os pontos do negócio (MARSHALL JUNIOR et al, 2012). A certificação do sistema de qualidade é a confirmação que a organização possui em seus processos produtivo um sistema de gestão qualitativo, que visa extrema importância e preocupação com a qualidade de suas operações (CARVALHO, 2011).

2.3 Ferramentas da qualidade para melhoria

2.3.1 PDCA

Segundo Robles Jr. e Bonelli (2012), o ciclo PDCA, é uma ferramenta que contribui significativamente nas tomadas de decisões alcancem resultados e melhoria contínua dos processos, onde os controles dos processos ocorrem em quatro etapas:

- Planejamento (P): Onde são estabelecidas metas a serem atingidas, e quais serão os métodos utilizados para alcançá-las;
- Execução (D): Executar as atividades como foi previsto, obedecendo aos métodos estabelecidos para o alcance dos objetivos;
- Verificação (C): São mesurados os resultados obtidos na etapa de execução, avaliando se os resultados encontrados estão de acordo com as metas estabelecidas;

- Atuação Corretiva (A): Caso sejam encontradas variações que não estejam de acordo com o que foi estabelecido e planejado, são tomadas ações corretivas no objetivo de solucionar os problemas, buscando continuamente a melhoria contínua dos processos.

2.3.2 Brainstorming

No ano de 1941, Alex Osborne teve a percepção que um indivíduo consegue realizar ideias novas sozinho, porém quando se forma um grupo de indivíduos surgem varias ideias criativas e melhores podendo ser unificadas, com isso torna-se uma ferramenta estratégica por busca de ideias. Quando se reunia pessoas para discutir sobre determinado assunto, a pessoa responsável dava-lhes oportunidades de questionar e sugerir assuntos específicos onde auxiliava no surgimento de ideias. Essa ferramenta atualmente e utilizada de forma grupal, auxiliando de forma rápida na elaboração de ideias criativas de determinado assunto. Isto é, uma técnica que estimula a criatividade de todos os indivíduos presentes no grupo, formulando e esclarecendo diversas questões, problemas e ideias, conforme apresentado na tabela 2 (POSSARLE, 2014).

Tabela 2 – Passos para estruturar um *Brainstorming*

1. A primeira coisa a fazer é apresentar o problema (não entendendo este como um conflito, mas como uma situação a ser analisada) e o objetivo do mesmo.	2. Os participantes devem propor livremente as ideias, sendo muito importante que os demais integrantes não façam nenhum tipo de avaliação, crítica ou desqualificação da ideia pronunciada.
3. As ideias devem ser anotadas na frente de todos os participantes, já que será o material para se trabalhar na segunda etapa.	4. Pode-se retomar uma ideia já expressada com a intenção de reformulá-la (sem que isso implique uma crítica à mesma).
5. Finalizada a etapa de exposição de ideias, passa-se à análise pormenorizada, ou seja: devem opinar sobre as ideias expostas, fazendo críticas, reformulando-as etc. Este ponto tem como finalidade detectar a viabilidade da ideia, pelo que se faz necessário incluir os fatores contextuais que possibilitariam um obstáculo a sua consumação.	6. A metodologia é concluída ao se traçar um plano de ação a partir das ideias selecionadas

Fonte: POSSARLE (2014).

2.3.3 5W2H ou Plano de Ação

Segundo Possarle (2014), o 5W2H é um documento que permite identificar de maneira organizada determinadas atividades que precisam ser desenvolvidas, com o objetivo de organizar e orientar as ações de um determinado projeto e quem serão os responsáveis por ele. O plano de ação deverá ser elaborado com o máximo de clareza e eficiência, buscando identificar o que será necessário na implantação do projeto. Esses elementos são identificados como 5W e os 2H, listados abaixo como seu significado:

What – O que será feito? (etapas)

How – Como deverá ser realizado cada tarefa/etapa? (método)

Why – Por que deve ser executada a tarefa? (justificativa)

Where – Onde cada etapa será executada? (local)

When – Quando cada uma das tarefas deverá ser executada? (tempo)

Who – Quem realizará as tarefas? (responsabilidades)

How much – Quanto custará à ação ou quanto se economizará com a ação?

2.3.4 Fluxograma

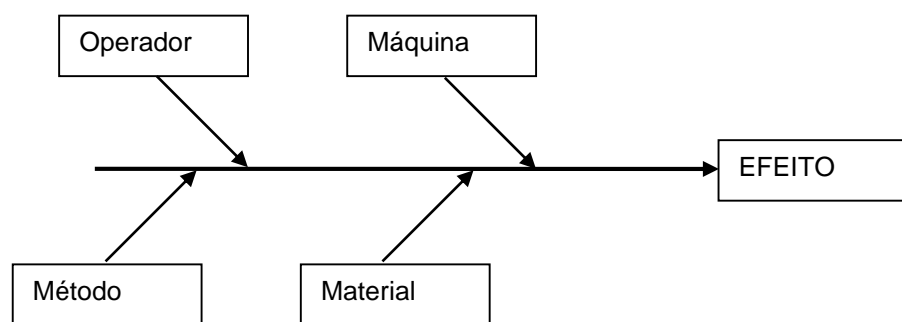
Segundo Oliveira (2013), o Fluxograma são representações gráficas de procedimentos, ilustrados para indicar a seqüência e o fluxo das atividades a serem desenvolvidas. Apresenta e orienta o fluxo das atividades de forma analítica, onde são descritos as ordens e seqüência das operações e os responsáveis pela execução. É fundamental na distribuição de cargos e funções, atribuições de responsabilidades, constituindo a base de todo trabalho racionalizado.

O fluxograma tem objetivo facilitar a leitura e o entendimento para qualquer pessoa da organização, como também tornar a comunicação mais simples entre os indivíduos envolvidos no processo. Ele ajuda entender um processo e analisar oportunidades de melhoria, auxiliando na identificação dos aspectos mais importantes do fluxograma (POSSARLE, 2014).

2.3.5 Diagrama de Ishikawa ou Espinha de Peixe

Para Carpinetti (2010), o Diagrama de Ishikawa ou Espinha de Peixe, atua como um guia que permite identificar as principais causas dos problemas e efeitos adversos relacionados à qualidade. Determinam também, quais serão as ações corretivas a serem utilizadas para solucionar os problemas que estão afetando de forma negativa a qualidade. O diagrama é também denominado espinha de peixe por causa de seu formato, como mostra a figura 1 abaixo:

Figura 1 – Estrutura básica de um diagrama de causa e efeito

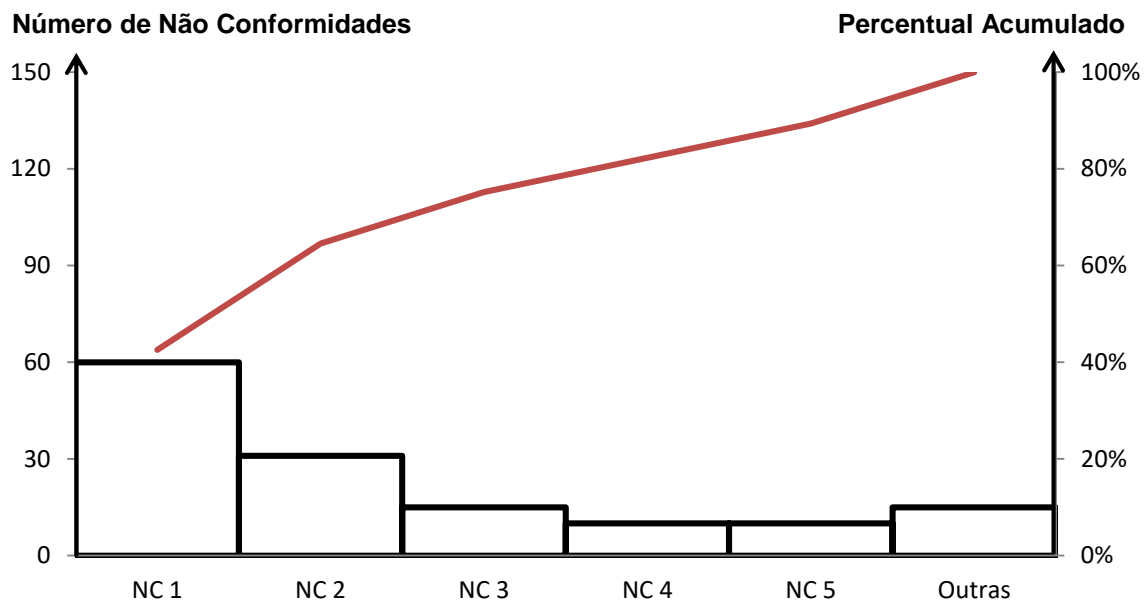


FONTE: CARPINETTI (2010).

2.3.6 Diagrama de Pareto

Segundo Carpinetti (2010), o Diagrama de Pareto está relacionado aos problemas de qualidade, onde alguns poucos, mais importantes e fundamentais problemas, podem ser responsáveis por causar efeitos adversos a qualidade de um produto, serviço e etc. Esta ferramenta permite focalizar os esforços para melhoria da qualidade, ou seja, se os poucos mais vitais problemas forem identificados, será possível sanar uma grande parte dos efeitos adversos existentes. O diagrama é representado na figura 2 abaixo:

Figura 2 – Gráfico de Pareto



FONTE: MARSHALL JUNIOR et al (2012)

2.3.7 Lista de Verificação

Para Possarle (2014), a lista de verificação, também denominada checklist, são documentos, formulários, utilizados para analisar, inspecionar e verificar todo e qualquer processo que utilize e precise coletar dados. Na lista de verificação é fundamental que os formulários sejam preparados e adequados para as ações em que serão utilizadas. Também é de fundamental importância que o documento de verificação seja claro, proporcionando que todos envolvidos no processo, interpretem da mesma forma, evitando que haja variação e vícios na verificação.

2.3.8 5S - Como ferramenta de Gestão

O Programa surgiu no cenário calamitoso pós segunda guerra mundial, empresas japonesas precisavam ser reconstruídas, em um cenário com escassez de mão de obra qualificada, ambientes sem infraestrutura básica e insalubre, com pouquíssima matéria prima a disposição. Uma equipe liderada pelo professor Kaoru Ishikawa se propuseram a desenvolver um método de organização de empresas que mais tarde seria nomeada de Programa 5S, as empresas foram incentivadas a aplicar o programa

o que auxiliou na reconstrução do país e a obter padrões de qualidade superior, tornando o produto japonês reconhecido mundialmente (OLIVEIRA; HU 2018).

Ribeiro (1994) afirma que a denominação do “S” vem das palavras japonesa:

- SEIRI (Utilização): Separar o que é necessário do desnecessário, detalhando o destino que irão seguir depois que deixaram de ser úteis para o ambiente analisado.
- SEITON (Organização/Arrumação): Quando se realiza uma arrumação nas coisas mais utilizáveis, de forma acessível torna o ambiente agradável e produtivo. A prática diária desse senso auxilia na melhoria do processo.
- SEISO (Limpeza): É eliminar a “sujeira”, algo que se encontra no ambiente que possa ser descartado. Essa limpeza deve ser observada como oportunidade de verificação e reconhecimento, pois ao praticá-la podem ser evitados problemas futuros.
- SEIKETSU (Saúde/Padronização): Fazer a padronização do ambiente é conservá-lo, tendo cuidado para que as etapas de utilização, arrumação e limpeza esteja sendo praticadas corretamente para que esse senso possa ser executado através dos hábitos, normas e procedimentos diários criados.
- SHITSUKE (Disciplina): É um símbolo representativo para a empresa de respeitar o próximo. É executar e finalizar todos os procedimentos e normas rígidas estabelecidas pela empresa.

Segundo Marshall Junior et al. (2012 p. 111), “5S é uma filosofia voltada para a mobilização dos colaboradores através da implementação de mudanças no ambiente de trabalho, incluindo eliminação de desperdícios, arrumação de salas e limpeza”.

Já Carpinetti (2010 p. 104) diz que “O 5S é um conjunto de conceitos e práticas que tem por objetivos principais a organização e racionalização do ambiente de trabalho. Difundido na língua inglesa como *House keeping*”.

O método 5S tem importante papel na união dos empregados, o programa tem o objetivo de mudar a maneira de pensar desses indivíduos, afim de que procurem ter

um comportamento melhor não somente no âmbito de trabalho, mas e também no ambiente familiar (MARSHALL JUNIOR et al, 2012).

1º S - Seiri - Senso de Limpeza, Definição e Implantação.

O seiri é definido por Oliveira; Hu (2018, p. 251) como:

O seiri, ou senso de utilização, consiste em um senso de racionalização: utilizar e manter perto apenas o necessário para a elaboração do processo em execução. O que não é necessário deve ser guardado em outro local, e o que é inútil deve ser descartado.

Neste senso o objetivo é identificar e eliminar objetos e informações desnecessárias, em geral a ideia é selecionar o que é importante, descartar ou separar temporariamente o que não é importante, que está com defeito ou sem utilização por outros motivos (CARPINETTI, 2010).

O mesmo vale para procedimentos, mão-de-obra, equipamentos e materiais, os colaboradores devem ter em mente o que agrega e o que não agrega valor ao produto ou serviço, sendo assim, o que não agrega valor deve ser descartado ou eliminado da rotina de procedimentos, desta forma se emprega mais esforços no que é útil. Acaba-se reduzindo custos, economizando tempo e aumentando a qualidade, pois o processo passa ter maior racionalidade. É um senso que os colaboradores devem ter noção do que realmente é necessário para os seus processos, exigindo deles certa análise crítica de suas atividades e ambiente de trabalho (OLIVEIRA; HU 2018).

Segundo Carpinetti (2010) os materiais ou informações descartados devem ser estocados ou armazenados por certo tempo antes de serem eliminados permanentemente, desta forma evita-se que elimine definitivamente materiais que a posteriori possam ser percebidos com necessários.

O Seiri, mesmo sendo um senso de utilização e parecer lógico, na fase de implantação pode encontrar resistência por parte dos colaboradores em eliminar algo que em um futuro indefinido possa vir a ser úteis, esses colaboradores são chamados de acumuladores. Nestes casos deve-se recolher, organizar, identificar e alocar todo o material ou ferramenta em outro espaço, e toda vez que o colaborador necessitar ele

solicitará a utilização, desta forma o que for solicitado varias vezes em determinado período é defino como útil e realocado perto do posto de trabalho do colaborador, já o que não for solicitado por um longo período é um candidato ao descarte (OLIVEIRA; HU 2018).

2º S - Seiton - Senso de Ordenação, Definição e Implantação.

O segundo senso trata-se de arrumar as coisas que sobraram na seleção do senso anterior, deve determinar o local para encontrar facilmente a ferramenta, material ou informação, o conceito chave é a simplificação, considerando a frequência de utilização, a função e importância para o processo (CARPINETTI, 2010).

A intenção deste senso é a organização e a otimização do layout. Após a aplicação do seiri (senso de utilização), a área já estará com o mínimo de ferramentas e materiais necessários para o seu processo, pois os que têm menores ou nenhum uso já foram armazenados em outro local ou descartados. Este senso é o próximo passo, que é a organização do que sobrou para uma utilização mais racional e eficiente. (OLIVEIRA; HU 2018, p. 254).

Para facilitar a identificação da posição de materiais ou ferramentas Carpinetti (2010) nos mostra a tabela 3 para facilitar o entendimento.

Tabela 3 – Critérios para ordenação de objetos em função da frequência de uso.

Frequência de Uso	Ordenação
Se for usado toda hora	Colocar no próprio local de trabalho
Se for usado todo dia	Colocar próximo ao local de trabalho
Se for usado toda semana	Colocar no almoxarifado ou similares
Se não é necessário	Descartar, disponibilizar

FONTE: CARPINETTI (2010).

Este senso necessita que os objetos que foram realocados sejam identificados e catalogados, o atual local de guarda seja de conhecimento de todos, pode ser utilizado etiquetas com cores para agilizar a identificação do objeto. Outro ponto é a racionalização do layout, ou seja, colocar maquinário ou equipamentos em posição que facilite o tráfego e trabalho dos colaboradores, este é o maior gargalo deste senso,

pois para realizar mudanças em projeto de layout necessita-se de recursos financeiros, nestes casos deve-se realizar um orçamento e fazer uma análise de viabilidade financeira além do custo-benefício dessas alterações. (OLIVEIRA; HU 2018).

3º S - *Seiso* - Senso de Limpeza, Definição e Implantação.

Segundo Carpinetti (2010) após a aplicação dos dois primeiros sentidos, descarte e ordenação, é necessário analisar as rotinas de trabalho e identificar quais geram mais sujeiras, depois de identificadas elabora rotinas de limpeza, incluindo limpeza de equipamento, local de trabalho e adjacências, além de criar uma cultura de zelo pelos equipamentos e ambiente de trabalho.

Conforme Oliveira; Hu (2018) é importante que cada operador faça a limpeza de sua máquina ou equipamento, quem melhor para identificar sujeira em um equipamento do que a pessoa que o opera. Também é necessário que se faça uma determinação de uma limpeza periódica mais profunda, abrangendo também o ambiente de trabalho. Utilizar tintas, pisos e ou azulejos que reduzam a incrustação de sujeira ou o surgimento de manchas facilitam a manutenção do *Seiso*. Por fim, além de realizarem a limpeza é importante que os colaboradores identifiquem possíveis fontes de sujeiras e tomem medidas para minimizá-las ou eliminá-las.

4º S - *Seiketsu* - Senso de Saúde e Higiene, Definição e Implantação.

Por sua vez Carpinetti (2010) destaca que no quarto passo, o *Seiketsu*, apesar do programa 5S fazer referências a saúde física e mental, no dia a dia, o programa também objetiva a padronização do ambiente de trabalho construído passo a passo nos sentidos anteriores.

O *Seiketsu* trata a saúde e higiene com importância e o objetivo de se criar uma cultura de higiene, que reflete diretamente na organização e limpeza, sentidos tratados anteriormente. O colaborador que não se preocupa com sua própria higiene dificilmente se preocupará com a sua tarefa e quão cuidadosa deve ser realizada, esse cuidado na tarefa elevará a qualidade dos produtos ou serviços da empresa. Uma vez implantado os 3 sentidos anteriores, o próximo passo é os considerar como um

único senso em termos de medição para elaborar propostas de metas. A implantação dos dois próximos sentidos tornará o programa forte e perene na empresa (OLIVEIRA; HU 2018).

De acordo Ribeiro (1994) *Seiketsu* significa conservar e ter cuidado para que as etapas dos três primeiros sentidos: organização, ordem e limpeza; não retrocedam. Para tal devem-se padronizar hábitos, normas e procedimentos. Como descrito por Oliveira; Hu (2018, p. 257) ao implantar o *Seiketsu*:

Devem-se desenvolver as normas que irão perenizar o programa. Todo o conhecimento adquirido pelos funcionários na implantação deverá ser utilizado na elaboração das normas. Será necessário explicar que o objetivo é se obter um ambiente que seja agradável, de forma a aumentar a satisfação de todos.

5º S - *Shitsuke* - Senso de Autodisciplina, Definição e Implantação.

Após aplicar os quatro passos anteriores, o último e desejável passo é manter a casa em ordem, o objetivo do *Shitsuke* é fazer cumprir os padrões criados e aplicados nos sentidos anteriores, não deixar o programa e seus ensinamentos caírem em desuso, à regra é fazer as coisas como devem ser feitas (CARPINETTI, 2010). De acordo com Oliveira; Hu (2018, p. 257) o *Shitsuke*

É o senso de autodisciplina. É a internalização dos sentidos anteriores pelos funcionários de forma que a sua aplicação seja feita mecanicamente. Passa a ser um compromisso de todos os empregados a manutenção e a melhoria do programa 5S.

Para Carvalho (2011), o compromisso com o cumprimento vigoroso de tudo que foi estabelecido e normatizado nos quatro sentidos anteriores é uma atitude de respeito ao próximo. Quando a disciplina é consolidada na organização, pode-se afirmar que o programa 5S foi compreendido, reconhecido e adotado.

2.3.8.1 Benefícios e desafios do uso da ferramenta 5s

A melhoria no ambiente de trabalho, a redução de perdas e de desperdícios, a redução de tempo improdutivo e a melhoria da produtividade, são os principais possíveis benefícios com a implantação do programa 5S, além da melhoria da saúde e segurança do trabalho (CARPINETTI, 2010). Do mesmo modo Marshall Junior et al. (2012, p. 113) mostra a seguinte lista de possíveis melhoria com a aplicação do Programa 5S.

- Eliminação de estoques intermediários;
- Eliminação de documentos sem utilização;
- Melhoria nas comunicações internas;
- Melhoria nos controles e na organização de documentos;
- Maior aproveitamento dos espaços;
- Melhoria do layout;
- Maior conforto e comodidade;
- Melhoria do aspecto visual das áreas;
- Mais limpeza em todos os ambientes;
- Padronização dos procedimentos;
- Maior participação dos empregados;
- Maior envolvimento e *empowerment*;
- Economia de tempo e de esforço;
- Melhoria geral do ambiente de trabalho.

Do ponto de vista de Oliveira; Hu (2018) está metodologia do Programa 5S trás inúmeros ganhos, entre eles: melhoria do ambiente de trabalho, melhoria da satisfação e autoestima dos colaboradores, redução do desperdício e combate as perdas, diminuição do retrabalho, layouts da empresa mais racionais, aproveitamentos de espaços, mudança de atitude dos colaboradores em relação à limpeza e organização, mais proatividades dos colaboradores em possíveis gargalos de equipamento sem utilização, entre outros. Afetando positivamente nos colaboradores que passam a enxergar a empresa como extensão de sua própria casa, trazendo uma satisfação ao mesmo.

Carvalho (2011) define os principais desafios para cada senso da seguinte forma: O primeiro senso, *Seiri* ou Utilização, encontra resistência com pessoas acumuladores com o pensamento de os objetos ou dados podem ser úteis um dia, atrapalhando a realocação correta ou o descarte, por outro lado, tem pessoa mais liberal que podem eliminar objetos e dados de forma irresponsável e precipitada, podendo eliminar documentos legais ou objetos e materiais necessários para a organização. A identificação correta do descarte será o principal gargalo desse senso; No segundo

senso, *Seiton* ou Arrumação, seu principal desafio é obtenção do *layout* ideal, exigido para facilitar a movimentação de pessoas, dados e materiais, é um trabalho em equipe que deve ouvir todos com a participação direta de técnicos e supervisores da organização, essa etapa requer na maioria dos casos investimento; O terceiro senso, *Seiso* ou Limpeza, encontra resistência no convencimento de que todos os usuários do ambiente são responsáveis pela limpeza do mesmo, outro problema vem de supervisores que acham que tempo despendido de sua equipe em limpeza significa baixa na produção, além de que o exemplo vem de cima, os gestores devem dar o exemplo neste senso zelando pela limpeza do ambiente que trabalha; O quarto senso, *Seiketsu* ou Saúde e Higiene, tem dificuldades com a resistência das pessoas, exigem muita perseverança e paciência de todos para a continuidade do programa, neste senso tudo pode desandar e as rotinas antes da implantação do programa pode voltar, esse tipo de situação deve ser evitada a custo; No quinto e ultimo senso, *Shitsuke* ou Autodisciplina, a falta de responsabilidade e comprometimento é o principal desafio neste senso, a falta de pontualidade é um grande indicador de indisciplina por isso deve ser o primeiro problema a ser combatido, outro indicativo de indisciplina são reuniões com convocações em cima da hora, reuniões sem pautas definidas, participantes dispensáveis ou despreparados.

3 METODOLOGIA E MÉTODO DA PESQUISA

O artigo é classificado como pesquisa básica que de acordo com Michel (2009), que tem por objetivo descobrir fenômenos naturais e físicos, gerando novos conhecimentos, sem que haja necessidade de aplicar na prática ou obter retornos financeiros, e também não há necessidade que seja utilizada de forma imediata.

A abordagem utilizada é a qualitativa, que de acordo com Demo (2017), trata-se de uma busca para interpretar a complexidade da realidade, os fenômenos estudados, porém, sem a representação estatística e quantitativa do assunto ou tema abordado. Busca compreender o assunto abordado, focando no caráter subjetivo dos fenômenos.

No artigo foi utilizado o procedimento técnico pesquisa bibliográfica, que é uma busca pela aquisição de conhecimentos e informações, a partir de materiais e temas já

elaborados e trabalhados por estudiosos do assunto abordado, reunindo informações que darão suporte na investigação do assunto ou tema proposto. A pesquisa bibliográfica é utilizada como forma de buscar informações e conhecimentos que já foram abordados por estudiosos, referente ferramentas para melhoria contínua na gestão da qualidade: Benefícios e desafios do programa 5s nas organizações. (BARROS; LEHFELD, 2007).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Certamente foi percebido que os cinco sentidos mencionados são fundamentais na vida organizacional, pois é através dessa ferramenta que lubrifica as conexões entre procedimento, homem e máquina na rotina diária de trabalho. Se bem estruturada a implantação dessa ferramenta irá apresentar um ambiente forte sobre trabalho em equipe (SILVA, 1994).

Diversos autores identificam que a principal característica do programa 5S é a simplicidade e a fácil assimilação da ferramenta, sendo possível adaptar a qualquer tipo de organização, tornando-se uma boa ferramenta da gestão da qualidade para ser aplicada a organizações de pequeno porte.

As possíveis vantagens ou benefícios da implantação do programa cinco sentidos são: eliminação de estoques excessivos reduzindo custos de armazenagem; eliminação de material, documentos e dados desnecessários melhorando o ambiente e liberando espaço; melhoria na organização de todas as áreas da empresa; melhoria do layout das áreas gerando economia de esforço e tempo; melhor aproveitamento de espaços; melhoria na comunicação interna; maior limpeza e asseio nas áreas da empresa; maior envolvimento dos empregados gerando satisfação aos mesmos; crescimento do espírito de equipe; padronização dos procedimentos e economia de tempo improdutivo. Todos esses benefícios trazem uma melhoria geral no ambiente de trabalho e melhora a percepção de qualidade do cliente.

Os principais desafios que poderão ocorrer na implementação do programa cinco sentidos são: resistência dos empregados a mudanças; descarte de materiais, documentos ou dados que possam ser necessários; envolvimento negativo dos

gestores; falta de pessoa qualificada sobre o programa 5S; e o mais crítico fazer ações para continuidade do programa, não deixar que volte ao início ou como estava antes da implantação do programa.

Portanto, por mais simples que essa ferramenta apresenta serem seus resultados são extraordinários, evoluindo a empresa e todos que fazem parte, os reflexos e resultados obtidos pela ferramenta cinco sentidos só podem ser entendido pelas pessoas envolvidas em seu desenvolvimento e implementação, o sentido do programa é muito forte para quem já passou por ele. O programa ensina a autodisciplina que promove o desenvolvimento do ser humano em iniciativa, criatividade e principalmente o respeito.

5 REFERENCIAS

- BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2007.
- CARPINETTI, Luiz Cesar Ribeiro. **Gestão da Qualidade: Conceitos e Técnicas**. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- CARVALHO, Pedro Carlos de. **O programa 5S e a qualidade total**. 5. ed. São Paulo: Alínea, 2011.
- DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2017.
- MARSHALL JUNIOR, Isnard et al. **Gestão da qualidade e processos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FVG, 2012.
- LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: Princípios e tendências**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 2009.
- OLIVEIRA, Alison Luiz; HU, Osvaldo Ramos Tsan. **Gerenciamento do ciclo da qualidade: Como gerir a qualidade do produto - da concepção ao pós-venda**. 1. ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.
- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistema, organizações e métodos: uma abordagem gerencial**. 21. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- POSSARLE, Roberto. **Gestão: Ferramentas da qualidade**. 1. Ed. São Paulo: SENAI-SP, 2014.

RIBEIRO, Haroldo. **5S**: A base para qualidade total. 7. Ed. Salvador: Casa da qualidade, 1994.

ROBLES JÚNIOR, Antonio; BONELLI, Valério Vitor. **Gestão da qualidade e do meio ambiente**: Enfoque econômico, financeiro e patrimonial. 1. ED. São Paulo: Atlas, 2012.

SILVA, João Martins da. **5S**: O ambiente da qualidade. 4. Ed. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1994.

O CHAMAMENTO DO *AMICUS CURIAE* NO PROCESSO CIVIL BRASILEIRO E SUA CONTRUBIÇÃO PARA A EFICÁCIA PROCESSUAL

THE CALL OF *AMICUS CURIAE* IN THE BRAZILIAN CIVIL PROCESS AND ITS CONTRUBICTION FOR THE PROCESS EFFECTIVENESS

Gesiane Ferreira Mareto¹

Marcela Clipes²

RESUMO

Aborda nesta pesquisa o tema "O chamamento do *Amicus Curiae* no Processo Civil Brasileiro e Sua Contribuição Para A Eficácia Processual". Tem-se como objetivo analisar em qual situação o *amicus curiae* pode ser chamado no ordenamento jurídico brasileiro e qual sua contribuição para a eficácia processual. Conhecer esse instituto é extremamente relevante para a formação tanto acadêmica, como também profissional. Para alcançar o resultado idealizado, foram traçados objetivos específicos, onde será analisado o artigo 138 do Código de Processo Civil de 2015, conhecendo o que vem a ser o *amicus curiae* no ordenamento jurídico brasileiro, descrevendo sua natureza jurídica, verificando quais são os procedimentos da intervenção, e ainda, discutindo a eficácia desta figura para a prestação da tutela jurisdicional. Para o desenvolvimento da pesquisa, foi utilizada a metodologia básica, onde diante do problema em questão, pautou-se na pesquisa bibliográfica. Por fim, obtiveram-se como resultados mais expressivos que com este instituto o processo civil possibilita através da participação de um terceiro, o alcance de uma decisão mais justa e eficiente para todo o meio processual.

Palavras-chave: Amicus curiae. Código de Processo Civil. Eficácia processual.

ABSTRACT

It addresses in this research the theme "The call of the Amicus Curiae in the Brazilian Civil Process and Its Contribution for the Process Effectiveness". The objective is to

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Multivix Castelo.

² Pós Graduada em Direito Penal e Processual Penal pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim. Professora da Multivix Castelo e Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

analyze in which situation the *amicus curiae* can be called in the Brazilian legal system and what its contribution to procedural effectiveness. Knowing this institute is extremely relevant for both academic and professional training. In order to achieve the idealized result, specific objectives were defined, where article 138 of the Code of Civil Procedure of 2015 will be analyzed, knowing what *amicus curiae* is in the Brazilian legal system, describing its legal nature, verifying which are the procedures of the intervention, and also discussing the effectiveness of this figure for the provision of judicial protection. For the development of the research, the basic methodology was used, where in face of the problem in question, was based on the bibliographic research. Finally, we obtained as more expressive results that with this institute the civil process allows through the participation of a third party, the reach of a more just and efficient decision for all the procedural means.

Keywords: *Amicus curiae*. Code of Civil Procedure. Process efficiency.

1 INTRODUÇÃO

O art. 138 do Código de Processo Civil introduziu em todo o sistema processual a figura do *amicus curiae*, que é correntemente traduzido como “amigo da corte”, no entanto, não há de ser considerado como algo totalmente novo no Direito Processual pátrio e no Código de Processo Civil, uma vez que leis esparsas já determinavam a intimação de órgãos especializados em processos versando sobre questões de suas respectivas competências para, querendo, atuar como *amicus curiae*, podendo, no entanto, oferecer parecer e prestar esclarecimentos, também era permitida a intervenção de *amicus curiae* em determinados processos ou recursos em trâmite nas instâncias extraordinárias. (DINAMARCO, 2015).

Seguindo os passos da Comissão de Juristas, que propôs a figura em seu Anteprojeto, e os Projetos do Senado e da Câmara, o CPC de 2015 acabou por disciplinar expressamente a intervenção do *amicus curiae* como modalidade diferenciada de intervenção de terceiros. (BUENO, 2016, p. 157).

É interessante a inovação do dispositivo legal ao cuidar do *amicus curiae* de forma geral, uma vez que há que considerar que atualmente há apenas menções pontuais a respeito de sua participação e que o Superior Tribunal de Justiça limita a intervenção do *amicus curiae* às hipóteses consagradas em lei, tornando-se restrita sua atuação ao processo objetivo, á análise da repercussão geral no recurso, ao julgamento por

amostragem dos recursos excepcionais e ao incidente de inconstitucionalidade (NEVES, 2016).

A novidade é que agora o legislador, com o art. 138 do CPC/2015, expressamente passou a permitir sua utilização na generalidade dos casos, sem restringir pela tipicidade da matéria debatida ou do recurso, fixando apenas alguns critérios para nortear sua atuação em casos excepcionais. (DINAMARCO, 2015, p. 238).

No Brasil, o *amicus curiae* visa trazer argumentos em que possa convencer o julgador a respeito de uma determinada tese, não tendo interesse jurídico na causa, sua motivação pode ser econômica, política ou puramente institucional, sua atuação é próxima a de um assistente, com menos poderes, porém, não é nem assistente e nem fiscal da lei, como adverte a doutrina, mesmo porque os requisitos e os limites para a sua intervenção são diversos (DINAMARCO, 2015).

A intervenção do *amicus curiae* pode ser de forma voluntária, por iniciativa própria, ou provocada por solicitação do juiz, de ofício atendendo requerimento de uma das partes. Ademais, é válido ressaltar que a ausência de um *amicus curiae* no processo, por falta de intimação ou por indeferimento de seu ingresso, não gera sua nulidade (DINAMARCO, 2015).

Conhecer em quais momentos o *amicus curiae* pode ser chamado no processo civil brasileiro e qual sua contribuição para a eficácia processual é extremamente relevante para a formação tanto acadêmica, como também profissional, sendo assim, este artigo, terá como problemática desenvolver qual seria a contribuição do instituto do *amicus curiae* na realização da efetividade do processo.

O objetivo deste artigo é analisar em qual situação o *amicus curiae* pode ser chamado ao processo no ordenamento jurídico brasileiro e qual sua contribuição para a eficácia processual.

Para alcançar o resultado idealizado, foram traçados objetivos específicos, onde estará sendo analisado o artigo 138 do Código de Processo Civil de 2015; conhecendo o que vem a ser o *amicus curiae* no ordenamento jurídico brasileiro; descrevendo a natureza jurídica do *amicus curiae*; verificando quais são os procedimentos da

intervenção do *amicus curiae*; e por fim, discutindo a eficácia desta figura para a prestação da tutela jurisdicional.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi utilizada a metodologia básica, onde diante do problema em questão, pautou-se na pesquisa bibliográfica dos seguintes autores: Cassio Scarpinella Bueno, Alexandre Freitas Câmara, Pedro Silva Dinamarco, Elpídeo Donizetti, Zulmar Duarte, Caroline Moares Migliavacca, Daniel Amorim Assumpção Neves, Eduardo Talamini e Humberto Theodoro Júnior.

O presente artigo será desenvolvido em três subdivisões, sendo, a introdução, o desenvolvimento e as considerações finais. No referencial teórico, será tratada a origem do *amicus curiae* no ordenamento jurídico brasileiro e sua posituação no Código de Processo Civil 2015; a natureza jurídica do *amicus curiae* e os procedimentos da intervenção; e a eficácia da intervenção do *amicus curiae* no processo civil contemporâneo.

O *amicus curiae* foi introduzido no Código de Processo Civil de 2015, em seu artigo 138, e se faz necessário sua análise no presente trabalho, para conhecer qual a sua contribuição para a efetividade processual. A esse respeito, diz Bueno (2016) que em um código onde é aceita a força criativa da interpretação judicial e o caráter normativo dos precedentes, a prévia oitiva do *amicus curiae* para garantir um maior controle da qualidade e da valoração dos fatos e das normas jurídicas a serem aplicadas é de rigor, uma vez que o *amicus curiae* é o agente que quer viabilizar, legitimando e democratizando as decisões jurisdicionais.

2 O CHAMAMENTO DO AMICUS CURIAE NO PROCESSO CIVIL BRASILEIRO E SUA CONTRUBIÇÃO PARA A EFICÁCIA PROCESSUAL

Para que os tramites processuais alcancem eficácia, são necessários instrumentos para apoiá-los, o *amicus curiae* inserido no Código de Processo Civil de 2015 é uma hipótese para garantir e acrescentar informações pertinentes à matéria objeto da ação para que se obtenha êxito frente à verdade real, afastando a carência de informações.

2.1 A Origem do Amicus Curiae no Ordenamento Jurídico Brasileiro e sua Positivção no Código de Processo Civil 2015

Preceitua Neves (2016) que o *amicus curiae* teve surgimento no direito romano, sendo que no direito norte-americano, foi onde se deu seu maior desenvolvimento, fundamentando-se na intervenção de um terceiro desinteressado no processo em tramite, com o objetivo de contribuir para a formação do convencimento do juízo. Em tese seus conhecimentos diante da matéria tratada na ação justificam a intervenção, tendo como propósito sempre melhorar a qualidade da prestação de tutela jurisdicional.

Migliavacca (2015) afirma que o instituto, não é novo no direito processual civil brasileiro, que evidentemente se inspirou na experiência norte-americana. Uma vez que a doutrina e a jurisprudência já reconhecem que a permissão legal de “intervenções anômalas” para determinadas entidades deve, sim, ser considerada como intervenção de *amicus curiae*.

A ideia não é nova no direito brasileiro. Algumas leis esparsas e o próprio Código de Processo Civil de 1973 previam, timidamente, sua participação para hipóteses específicas. Agora, o novo Código (art. 138) dedicou um capítulo da Parte Geral ao tema, prevendo a forma e os limites da intervenção do *amicus curiae*, em qualquer modalidade de processo, bem como regulando os respectivos poderes. (THEODORO JUNIOR, 2016, p. 231).

Theodoro Júnior (2015) conceitua o *amicus curiae*, ou amigo do tribunal, previsto no CPC entre as hipóteses de intervenção de terceiro, elencadas no art. 138, como um auxiliar do juízo em causas de relevância social, repercussão geral ou cujo objeto seja bastante específico, de modo que se faça necessário ao magistrado o apoio técnico. Considera-se ainda, que o *amicus curiae* não é propriamente parte no processo, mas, em razão de seu interesse jurídico (institucional) na solução do feito, ou pelo fato de possuir conhecimento especial que venha a contribuir para o julgamento, é convocado a manifestar-se, ou se dispõe a atuar, como colaborador do juízo, sendo sua participação meramente opinativa, justificando-se como forma de aprimoramento da tutela jurisdicional.

O novo artigo de lei avança ao possibilitar contornos próprios para a forma de intervenção do *amicus curiae*, isso porque, apesar de encontrarmos amplo espaço para interpretarmos que, mesmo antes do novo CPC, a intervenção do *amicus curiae* também poderia ocorrer em primeiro grau de jurisdição ou mesmo fora das hipóteses legais previstas, a realidade dos fatos é que a prática do instituto ocorre infinitamente em maior frequência perante as demandas e incidentes que contam com expressa previsão legal para a consulta de entidades especializadas. (MIGLIAVACCA, 2015).

O artigo 138 também elimina a existente dúvida sobre quem poderia atuar como *amicus curiae*, expressamente ampliando a intervenção para órgãos e entidades com alguma representatividade ou especialidade técnica, assim como pessoas físicas ou jurídicas. O que poderá trazer maiores divagações quando do deferimento ou não da intervenção será a identificação do verdadeiro interesse do *amicus*, que, a rigor, deve ter uma natureza institucional e não jurídica no conflito [...] (BUENO apud MIGLIAVACCA, 2015, p. 148).

Migliavacca (2015) reforça que o *amicus curiae* não se confunde com o perito e nem mesmo é condutor de prova pericial, isso porque seus poderes e sua forma de intervenção independem se por manifestação escrita, ou ao longo do processo, ou ainda por sustentação oral, manifestação em audiência, ou por outros meios, podem ser decidida pelo juiz, caso a caso, considerando que a produção da prova pericial e atuação do perito contam com procedimentos legais estritos, além disso, não consta no texto legal qualquer óbice para a inclusão da manifestação do *amicus curiae* entre as deliberações com relação a prazos, prerrogativas e ônus processuais que os sujeitos podem negociar com base nos artigos 190 e 191 do CPC.

Afirma ainda Migliavacca (2015) que o *amicus curiae* tem legitimidade recursal apenas para as hipóteses de Embargos de Declaração ou contra decisão que julgar o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas. Para Duarte (2015) o amigo da corte é um terceiro singular, que não tem interesse direto sobre a pretensão apresentada no processo, não sofre qualquer consequência jurídica derivada da sucumbência, porém, tem interesse quanto à qualidade e amplitude do debate travado nos autos. Mais do que a procedência ou improcedência do pedido, o amigo está ligado às boas ou más razões aviadas.

[...] não deve ser admitida intervenção especial como *amicus curiae* quando o “candidato” tiver legitimidade extraordinária para ajuizar demanda idêntica aquela *sub judice*, com mesmo pedido, causa de pedir e substituídos [...] e, portanto, quando ali puder intervir como assistente litisconsorcial. Afinal, não seria razoável permitir sua atuação sem riscos de sucumbência e com poderes processuais limitados, quando ele pode ter uma atuação mais ampla como assistente. (DINAMARCO, 2015, p.240).

Theodoro Júnior (2015) afirma ser o *amicus curiae* um colaborador do juízo, razão pela qual se encontra dispensado do pagamento de custas, despesas e honorários processuais, porém, na hipótese de litigar com má-fé ele poderá ser condenado.

É válido ressaltar que a intervenção do *amicus curiae* não implica em alteração de competência, ou seja, ainda que o terceiro seja ente da administração pública federal, não haverá, nos processos afetados a outras justiças, o deslocamento de competência para a justiça federal, isso porque, o interveniente não assume a qualidade de parte. (THEODORO JÚNIOR, 2015). “[...] o *amicus curiae* não está sujeito à coisa julgada, pois não participa da relação jurídica material *sub judice* e não é titular de direito subjetivo. (DINAMARCO, 2015, p. 242)”. Estando o *amicus curiae* elencado no código de processo civil, vejamos o que diz tal dispositivo:

Art. 138. O juiz ou o relator, considerando a relevância da matéria, a especificidade do tema objeto da demanda ou a repercussão social da controvérsia, poderá, por decisão irrecorrível, de ofício ou a requerimento das partes ou de quem pretenda manifestar-se, solicitar ou admitir a participação de pessoa natural ou jurídica, órgão ou entidade especializada, com representatividade adequada, no prazo de 15 (quinze) dias de sua intimação. § 1º A intervenção de que trata o caput não implica alteração de competência nem autoriza a interposição de recursos, ressalvadas a oposição de embargos de declaração e a hipótese do § 3º.

§ 2º Caberá ao juiz ou ao relator, na decisão que solicitar ou admitir a intervenção, definir os poderes do *amicus curiae*.

§ 3º O *amicus curiae* pode recorrer da decisão que julgar o incidente de resolução de demandas repetitivas. (BRASIL, Lei 13.105, de 16 de março de 2015).

Para Bueno (2016) o *amicus curiae* vai além do texto do dispositivo, já que a possibilidade de contraste da decisão contraria a intervenção vai ao encontro do modelo cooperativo do processo, uma vez que viabiliza uma maior discussão, sendo está necessária, sobre os parâmetros que precisam ser observados com relação à intervenção deste terceiro, tornando por consequência a prestação jurisdicional mais eficiente e legítima.

2.2 A Natureza Jurídica do Amicus Curiae e os Procedimentos da Intervenção

Segundo Theodoro Júnior (2016) a natureza jurídica do amicus curiae é um tanto quanto controvertida na doutrina pátria, onde, alguns autores o qualificam como uma modalidade interventiva *suigeneris* ou atípica, isso porque sua intervenção estaria vinculada à demonstração de um interesse jurídico legítimo. Enquanto outros o definem como um terceiro que intervém no processo a título de auxiliar do juízo, tendo por objetivo aprimorar as decisões, ou mesmo dar suporte técnico ao magistrado. A jurisprudência do STF ainda não se posicionou de forma específica sobre o tema. Alguns Ministros apresentaram suas opiniões em julgamentos esparsos, ora o qualificando como colaborador da Corte, ora como terceiro (THEODORO JÚNIOR, 2016, p.531).

O amicus curiae, assim como conceituado pelo Código de Processo Civil de 2015, é um auxiliar especial do juiz, o qual cabe fornecer informações técnicas reputadas relevantes para o julgamento da causa. Não podendo se confundir, entretanto, com aqueles auxiliares que habitualmente participam do processo, tais como o escrivão, o perito, o tradutor, o curador, o *custus legis* etc., pois chega até a dispor do direito de recorrer em algumas situações, ainda que menos freqüentes. Sua interferência deve ser considerada como típica e particularíssima, seja pelas condições em que se dá, seja pelo objetivo visado (THEODORO JÚNIOR, 2016).

Nem sempre se exige do amigo da Corte um interesse próprio na causa. Sua participação se justifica, principalmente, pela aptidão para municiar o juiz de informações, dados, argumentos, relativos ao objeto do debate processual e importante para o bom julgamento da causa [...] (THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 531).

Justa é a visão doutrinária, segundo a qual, “trata-se de modalidade interventiva cuja finalidade é permitir que terceiro intervenha no processo para a defesa de ‘interesses institucionais’ tendentes a serem atingidos pela decisão, viabilizando, com a iniciativa, uma maior legitimação na decisão a ser tomada, inclusive perante aqueles que não têm legitimidade para intervir no processo” (THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 532).

Ainda sobre isso, preceitua Theodoro Júnior (2016) que discussões em detrimento da natureza quanto ao papel conferido ao amicus curiae é uma questão mais acadêmica do que prática, considerando que na prática a um consenso quanto aos requisitos e seus efeitos. Por conseqüência, é válido registrar que essa opção de introdução na

nova lei processual, teve por finalidade regular a participação processual do *amicus curiae*, o que de certa forma, atende a maioria das doutrinas.

Segundo Dinamarco (2015) para que seja autorizada a intervenção no processo, deve haver relevância da matéria, a especificidade do tema objeto da demanda ou a repercussão social da controvérsia.

Neste mesmo sentido orienta Theodoro Júnior (2015) que a participação do *amicus curiae* no processo pode se dar por iniciativa do juiz, de ofício ou a requerimento das partes ou do próprio amigo do tribunal. Sendo que, a intervenção só será cabível se a matéria discutida nos autos for relevante; o tema objeto da demanda for específico; ou a controvérsia tiver repercussão social.

Ainda para Theodoro Júnior (2015) estando presente um desses requisitos, o juiz poderá solicitar ou admitir a sua manifestação, por meio de decisão irrecorrível, é o que preceitua o caput do art. 138 do CPC. Com isso, convém afirmar que o magistrado é livre para decidir acerca da conveniência ou não da intervenção do *amicus curiae*, entretanto, se faz necessária a exposição das razões de fato e de direito que o levaram a admitir ou não a participação do amigo do tribunal.

[...] O amigo da corte não pode ser obrigado a intervir coativamente no processo. Como deixa claro o artigo, ele é admitido (a próprio pedido) ou convidado a participar (solicitação). Assim, nenhuma consequência sofrerá o amigo da corte por ter se omitido ao chamado (solicitação do juízo) [...] (DUARTE, 2015, p. 893).

O amigo da corte, ressalvadas as devidas proporções, no que justifica a sua intervenção, tem que representar o seguimento respectivo, sendo assim, se a intervenção é pela matéria em discussão, o amigo da corte tem que ser um dos atores representativos da discussão de tal matéria ou então ser dotado de expertise no assunto. Considerando a hipótese de especificidade do tema a ser fundamentado para a participação, o amigo da corte tem que ser dotado de conhecimentos relativos a tais singularidades. Finalmente, quando trazido ao processo pela repercussão social, o amigo da corte tem que expressar o seguimento da sociedade no seio da qual repercutirá a discussão (DUARTE, 2015).

Theodoro Júnior (2015) ressalta ser fundamental, e, contudo que tenha conhecimento específico sobre a matéria objeto da lide, de forma a propiciar ao juiz elementos e informações relevantes para bem solucionar a causa.

A cabeça do art. 138 do CPC/2015 autoriza a “pessoa natural ou jurídica, órgão ou entidade especializada, com representatividade adequada” a intervirem num processo como *amicus curiae*. (DINAMARCO, 2015, p. 240).

Não há no texto legal a definição do que seja a representatividade como requisito da intervenção do *amicus curiae*, sendo assim, deixa claro que não são apenas órgãos ou entidades de representação coletiva que se legitimam á referida intervenção. Com isso, a doutrina é firme ao compreender que tanto entidades coletivas como pessoas físicas, desde que, umas e outras envolvam as noções de autoridade, respeitabilidade, reconhecimento científico e perícia acerca da matéria sobre a qual irão se manifestar, sendo certo que o interveniente não pode se apresentar como defensor de interesses individuais próprios, deverá se apresentar como alguém que atue em detrimento de interesses institucionais. (THEODORO JÚNIOR, 2015).

Haverá, portanto, representatividade adequada quando o amigo do tribunal: (i) for portador de “valores ou de interesses de blocos, grupos, classes ou estratos da sociedade ou de órgãos, instituições, potências públicas e do próprio Estado”; (ii) “gozar de idoneidade na sua área de conhecimento ou no seu ramo de atuação; e (iii) “ainda, houver pertinência temática entre a sua expertise ou fins a que se destina e a discussão trazida à baila no processo e que rendeu ensejo à sua intervenção no processo”. Não há, na sistemática do novo Código, exigência de cumulatividade entre todos esses requisitos [...] (THEODORO JÚNIOR, 2015, p. 533).

Nesse sentido, ressalvadas as pessoas físicas, quem requerer a intervenção como *amicus curiae* deve demonstrar que sua finalidade estatutária tem pertinência temática com as teses a serem enfrentadas no processo, como forma de demonstrar ser detentor de conhecimento capaz de atender ao interesse público de aprimoramento do julgamento. (DINAMARCO, 2015, p. 240).

Preceitua Neves (2016) que em se tratando de pessoa jurídica essa deve ter credibilidade e tradição de atuação concernente à matéria que se discute, em contra partida, da pessoa natural se espera conhecimento técnico sobre a matéria.

Aborda Theodoro Júnior (2015) que uma vez convocado a se manifestar, o amigo do tribunal deve assim proceder no prazo de quinze dias, a contar de sua intimação. Sua intervenção é meramente colaborativa, não tendo por função comprovar fatos, mas,

sim, opinar sobre eles, interpretá-los segundo seus conhecimentos técnicos específicos, auxiliando o juiz no julgamento do feito.

No código não se encontra dispositivo acerca da oportunidade em que a intervenção deva ocorrer, sendo assim, a doutrina entende que a participação do *amicus curiae* pode se dar a qualquer momento, desde que seja assegurado o contraditório para as partes com ele dialogarem. (THEODORO JÚNIOR, 2015).

[...] é intuitivo que sua manifestação somente é cabível no processo de conhecimento, mesmo porque, a atuação do *amicus curiae*, como intervenção de terceiro, é voltada. Naturalmente, para contribuir para o proferimento de melhor julgamento da causa. Assim, não há lugar para a participação nos processos executivos, que não se destinam a julgar a lide. (THEODORO JÚNIOR, 2015, p. 534).

Bueno (2015) por sua vez diz que o ingresso do *amicus curiae* deve ser admitido até o julgamento da ação, nas ações em tramitação nos tribunais, o prazo final para a intervenção do *amicus curiae* é a indicação do processo para julgamento, com a sua inserção na pauta, onde caberá ao relator decidir.

Afirma Theodoro Júnior (2015) que quando a intervenção do terceiro, como *amicus curiae*, for realizada espontaneamente, só poderá ocorrer por meio de representação por advogado, já que esta é a forma legal obrigatória de se pleitear em juízo. Contudo, se a iniciativa partir do próprio órgão judicial, que procura obter contribuição técnica para melhor avaliar a causa, não há como sujeitar o interveniente a se fazer representar por advogado.

2.3 A Eficácia da Intervenção do Amicus Curiae no Processo Civil Contemporâneo

A intervenção do *amicus curiae* no processo civil contemporâneo há de ser considerada como uma grande evolução jurídica, isso porque admite a intervenção de um terceiro que não tem relação com nenhuma das partes, podendo atuar no processo, com o objetivo de convencer o magistrado frente a um tema que tenha relevância ou cuja matéria seja distinta de um caso comum.

Preceitua Talamini (2016) que trata-se de uma modalidade interventiva admissível em todas as formas processuais e todos os tipos de procedimentos, sendo cabível inclusive em procedimentos especiais regulados por leis esparsas em que se veda genericamente a intervenção de terceiros. A lei não fixa limite temporal para a participação do *amicus curiae*, uma vez que sua admissão no processo é pautada na sua aptidão em contribuir, contudo, apenas reflexamente a fase processual é relevante, ou seja, será descartada a intervenção se naquele momento, a apresentação de subsídios instrutórios fáticos ou jurídicos já não tiver mais nenhuma relevância.

Segundo Donizetti (2015) a intervenção do *amicus curiae* poderá ser feita em todos os graus de jurisdição e não somente nos tribunais superiores, porém, para que isso ocorra se faz necessário que sejam atendidos os requisitos previstos no artigo 138 do código de processo civil. Suas manifestações terão o condão de proporcionar ao juiz condições de proferir decisão mais próxima das reais necessidades das partes e mais rente a realidade do país, permitindo a prolação de decisões mais justas, portanto, mais consentâneas com as garantias estabelecidas na lei processual e na Constituição Federal.

Para Câmara (2015) cabe ao juiz ou relator na decisão que admitir ou determinar a intervenção do *amicus curiae*, definir quais serão os seus poderes processuais, porém, o *amicus curiae* só tem os poderes que a decisão que admite sua intervenção lhe outorgar. Essa intervenção é de extrema relevância para a ampliação do contraditório, fruto da possível participação de todos os setores da sociedade e do Estado que podem vir a ser alcançados.

Ainda para Câmara (2015) é preciso que o juiz e as partes, de forma cooperativa e participativa, trabalhem para construir juntos, o resultado final do processo, o qual deve ser capaz de atuar o ordenamento jurídico, com o intuito de angariar um mecanismo de realização e preservação dos direitos assegurados pela Constituição da República. No anteprojeto do Novo código de processo civil, nas exposições dos motivos, p. 30, temos que:

[...] levando em conta a qualidade da satisfação das partes com a solução dada ao litígio, previu-se a possibilidade da presença do *amicus curiae*, cuja manifestação, com certeza tem aptidão de proporcionar ao juiz condições de proferir decisão mais próxima às reais necessidades das partes e mais rente à realidade do país.

[...] Entendeu-se que os requisitos que impõem a manifestação do *amicus curiae* no processo, se existem, estarão presentes desde o primeiro grau de jurisdição, não se justificando que a possibilidade de sua intervenção ocorra só nos Tribunais Superiores. Evidentemente, todas as decisões devem ter a qualidade que possa proporcionar a presença do *amicus curiae*, não só a última delas.

Bueno (2012) argumenta que o instituto é uma modalidade interventiva cuja finalidade é permitir que um terceiro intervenha no processo para possibilitar a defesa de interesses institucionais tendentes a serem atingidos pela decisão. Essa modalidade visa maior legitimização na decisão, inclusive perante aqueles indivíduos que não possuem legitimidade para intervir no processo de acordo com as modalidades tradicionais de intervenção.

Considera-se provocada à intervenção do *amicus curiae* quando esta é determinada pelo juízo da causa (ou relator, quando se tratar de processo em trâmite, originariamente ou em grau de recurso, em tribunal). A intervenção provocada pode se dar por determinação *ex officio* ou a requerimento de alguma das partes, sempre que ao juízo parecer que a participação do *amicus curiae* seja capaz de trazer subsídios relevantes para a formação de seu convencimento acerca das matérias de direito cuja apreciação lhe caiba. De outro lado, nada impede que a pessoa – natural ou jurídica – que pretenda intervir no processo na qualidade de *amicus curiae* requiera seu ingresso no feito. (CÂMARA, 2009, p. 207).

Através do instituto *amicus curiae* inserido no art. 138 do Código de Processo Civil brasileiro, o processo civil possibilita a legitimização das decisões através da participação de um terceiro, podendo ser tanto pessoa física como também pessoa jurídica, o que garante a aplicação dos princípios democráticos, sendo assim, através da comunicação direta com a sociedade é possível que se alcance uma decisão mais justa e eficiente para todo o meio processual.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resposta ao problema elaborado neste tema “qual seria a contribuição do instituto do *amicus curiae* na realização do processo”, considera-se que com a participação deste terceiro, que pode ser tanto pessoa física como também pessoa jurídica, é

garantida decisões mais próximas da verdade real, isso, em todos os graus de jurisdição.

Considera-se, com estas colocações, que o objetivo geral desta pesquisa “analisar em qual situação o amicus curiae pode ser chamado ao processo no ordenamento jurídico brasileiro e qual sua contribuição para a eficácia processual” foi alcançado, sendo que através do desenvolvimento pesquisa, constatou-se que com a positivação do artigo 138 do Código de Processo Civil de 2015, fica evidenciado que caberá ao juiz ou relator, definir essas competências, para a garantia da eficácia processual.

Em partes, conclui-se que, quanto aos objetivos específicos, foi analisado o artigo 138 do Código de Processo Civil 2015, abordou-se o que vem a ser o amicus curiae no ordenamento jurídico brasileiro, analisou-se a natureza jurídica do amicus curiae, verificaram-se os procedimentos da intervenção do amicus curiae, e ao final discutiu-se a eficácia deste instituto para a prestação da tutela jurisdicional.

Durante o desenvolvimento da pesquisa, percebeu-se que o amicus curiae não é uma novidade no ordenamento jurídico brasileiro, porém, com sua positivação no Código de Processo Civil de 2015, passou-se a ser solicitado ou admitido por juízes ou relatores, face a relevância da matéria, tendo como resultados decisões mais justas e eficientes.

Em outras oportunidades para a retomada do assunto, fica como critério o desenvolvimento de pesquisa destinada ao posicionamento que tem sido adotado pela jurisprudência do STF, quanto à natureza jurídica do amicus curiae.

4 REFERÊNCIAS

BRASIL, Código de Processo Civil. **Anteprojeto. Comissão de Juristas Responsável pela Elaboração de Anteprojeto de Código de Processo Civil.** Brasília: Senado Federal, Presidência, 2010 Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496296/000895477.pdf?sequence=1> Acesso em 09 de set. 2018.

BRASIL, **Lei 13.105, de 16 de março de 2015.** Novo Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm Acesso em: 02 de mai. 2018.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Amicus Curiae no direito brasileiro: um terceiro enigmático**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Manual de direito processual civil** :inteiramente estruturado à luz do novo CPC – Lei n. 13.105, de 16-3-2015 / Cassio Scarpinella Bueno. São Paulo: Saraiva, 2015.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **A intervenção do amicus curiae no NCP**. Disponível em <<http://genjuridico.com.br/2015/10/23/a-intervencao-do-amicus-curiae-no-novo-cpc/>> Acesso em: 10 de out. 2018.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

DINAMARCO, Pedro Silva. **Código de Processo Civil Anotado**. TÍTULO III DA INTERVENÇÃO DE TERCEIROS. Capítulo V - Do Amicus Curiae. OAB Paraná, 2015.

DONIZETTI, Elpídeo. **O amicus curiae no Novo Código de Processo Civil**. Disponível em <<https://portalied.jusbrasil.com.br/noticias/317275689/o-amicus-curiae-no-novo-codigo-de-processo-civil>> Acesso em: 15 de out. 2018.

DUARTE, Zulmar. **Teoria geral do processo**: comentários ao CPC de 2015: parte geral / Fernando da Fonseca Gajardoni. CAPÍTULO V DO AMICUS CURIAE – São Paulo: Forense, 2015.

MIGLIAVACCA, Carolina Moraes. **Novo código de processo civil anotado / OAB**. Anotações ao artigo 138. Porto Alegre: OAB RS, 2015.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil** – Volume único / Daniel Amorim Assumpção Neves. 8. ed.Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

TALAMINI, Eduardo. **Amicus Curiae no CPC**. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI234923,71043Amicus+curiae+no+CPC15>> Acesso em: 10 de out. 2018.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**:teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum. 56. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. v.1

**APLICAÇÃO DO LOTE ECONÔMICO DE COMPRA EM UMA EMPRESA DE
INJEÇÃO DE SOLADOS PARA CALÇADOS EM CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM –
ESPÍRITO SANTO**

**APPLICATION OF THE ECONOMIC PURCHASE OF PURCHASE IN A COMPANY
OF INJECTION OF SOLES FOR FOOTWEAR IN CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM -
ESPÍRITO SANTO**

Ricardo Jordão Gomes

Rauliston Castelari Marinato

Thatiane Maria Vicentim Mazoco¹

Eder Reis Tavares²

Valderedo Sedano Fontana³

RESUMO

A multinacionalização causou na atualidade grande disputa no ambiente empresarial. As indústrias precisam buscar melhorias em seus processos a todo tempo, procurando sempre obter redução de seus custos. Uma abordagem incorreta na gestão da cadeia de suprimentos ocasiona para empresas um aumento de despesas desnecessárias, assim também, como a ausência de ferramentas próprias no controle de processos, pode se traduzir em condições inseguras para o processo de tomadas de decisão. Nessa situação, este trabalho sugere a implantação do modelo Lote Econômico de Compra, em uma indústria de injeção de solados, localizada na cidade de Cachoeiro de Itapemirim - Espírito Santo, como ferramenta de gestão para obtenção de redução dos custos logísticos. Para utilização desta ferramenta, foi realizado um levantamento dos custos de aquisição e armazenagem, a respeito de todo processo envolvido na compra e estocagem de materiais. A inserção da ferramenta de gestão de estoque citada, no cenário atual desta empresa, causaria abatimento de custos logísticos totais em 12,73% ao ano. Assim, se colocado em

¹ Graduandos em Engenharia de Produção pela Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim-2018

² Mestre e Graduado em Engenharia da Produção pela UENF. Professor do Curso de Engenharia de Produção da Multivix Cachoeiro de Itapemirim-ES, ederreistavares@gmail.com.

³ Mestre em Pesquisa Operacional e Inteligência Computacional. Pós Graduado em Informática na Educação e Gestão Empresarial. Graduação em Engenharia da Produção, Ciência da Computação, Matemática e Física. Coordenador e Professor na Multivix Cachoeiro de Itapemirim-ES

prática pela organização, o modelo pode apresentar benefícios significativos, além de não causar nenhum impacto negativo em outras áreas de produção.

Palavras-chave: lote econômico de compra. Gestão de estoque. Custos logísticos.

ABSTRACT

Multinationalization has caused a major dispute in the business environment. Industries need to seek improvements in their processes at all times, always seeking to reduce their costs. An incorrect approach to supply chain management causes companies to increase unnecessary expenses, as well as the lack of proprietary tools in process control can lead to unsafe conditions for the decision-making process. In this situation, this work suggests the implantation of the Economical Lot of Purchase model in an industry of soles injection, located in Cachoeiro de Itapemirim - Espírito Santo, as a management tool to obtain reduction of logistics costs. In order to use this tool, a survey of acquisition and storage costs was carried out regarding all the processes involved in the purchase and storage of materials. The insertion of the mentioned inventory management tool, in the current scenario of this company, would cause total logistics costs to be reduced by 12.73% per year. Thus, if put into practice by the organization, the model can have significant benefits, and not cause any negative impact on other production areas.

Keywords: economic purchase lot. Inventory management. Logistics costs.

1 INTRODUÇÃO

No atual contexto industrial, as empresas têm seu espaço no mercado ameaçado a todo instante, seja por novas tecnologias ou mesmo pela entrada de novos concorrentes. A integração mundial, trazida principalmente pelo avanço tecnológico, provoca as empresas a se manterem sempre em alerta, buscando diferenciais ante a esse mercado cada vez mais competitivo. Trabalhar de modo eficaz, se traduz em uma necessidade, diante de uma concorrência tão acirrada. Por isto, a empresa necessita que toda cadeia de suprimentos opere conjuntamente, em sinergia, porque cada setor possui importante papel de participação na administração da organização como um todo (GULLO, 2016).

Para Christopher (2016), Gestão da Cadeia de Suprimentos é uma estrutura que visa conquistar a coordenação e articulação dos processos, que fazem parte da construção do produto, ou seja, os clientes, fornecedores, as transportadoras e a empresa, com objetivo de entregar ao cliente um produto com melhor qualidade e com menores custos. Ainda acerca do tema, Ballou (2010) afirma que a cadeia de suprimentos é a união de atividades funcionais, fornecedor, transporte e controle do estoque, que são utilizadas ao longo do fluxo da matéria-prima, visando agregar valor ao produto final.

Conforme mencionado, todos que compõem a organização são importantes, contudo, a cadeia de abastecimento merece um pouco mais de atenção, pois é onde os custos são mais evidentes e incidem sobre o produto de forma direta. Ainda assim, em alguns casos é possível ver exemplos de aquisições de materiais sendo realizadas de modo mal programado e em quantidades inexatas, o que acaba em interferir nos custos e no processo produtivo, por ausência ou excesso de insumos. Nesse contexto, o emprego de ferramentas modernas de gestão têm se tornado cada vez mais freqüentes no meio corporativo. Isso se deve pela difusão do conhecimento sobre elas e pelo sucesso obtido através de sua execução, na melhoria de processo e redução de custos (PAOLESCHI, 2011).

Dessa forma, este artigo se propõe a analisar o material PVC micro celular, principal insumo da cadeia de suprimentos de uma empresa de injeção de solados, localizada na cidade de Cachoeiro de Itapemirim - Espírito Santo, objetivando preencher a necessidade de compra de material de forma eficaz e economicamente correta, através do uso da ferramenta Lote Econômico de Compra (LEC). Assim sendo, a aquisição deve corresponder ao seu menor custo, contudo sem prejudicar o atendimento das demais necessidades, nem mesmo ocasionar possíveis desvios, que podem vir a comprometer negativamente o processo produtivo.

2 METODOLOGIA

Para a concepção deste artigo, foi efetuada uma revisão teórica por meio de consultas em livros físicos e em meios digitais, como artigos e dissertações publicados por associação, para buscar embasamento literário para apresentação do conteúdo. Assim o conteúdo a ser divulgado, faz parte ou influencia de algum modo a matéria

tratada por este instrumento. Em seguida foi realizado um estudo de caso, referente à situação específica. Em relação a este método, Lazarin et al. (2014) alegam que o estudo de caso é uma aferição de ocorrências, em que existem variáveis de interesse, que resulta em meios de evidências que trarão benefícios ao desenvolvimento de objetos teóricos, e que são realizados através de coleta e análise de dados.

Decidiu-se por realizar um estudo de caso empregando entrevistas e observações no local, o que conduz embasamento prático da situação tratada, a fim de expor resultados concretos e comprovadamente alcançados, uma vez que Yin (2001) esclarece que o estudo de caso é uma verificação empírica e um método que engloba e se apropria do fundamento de se planejar e coletar os dados, para sua posterior análise.

Em conjunto com a empresa, foram levantadas as informações necessárias para conhecimento do custo logístico total atual do negócio, que conforme explicam Peinado e Graeml (2007) são os somatórios dos custos de pedidos com o custo de estocagem do período. Assim sendo, para obtenção do custo com pedidos foram mapeados todos os custos envolvidos no processo de aquisição de materiais, que para o caso, tratou-se do custo administrativo e de transporte por pedido. Logo após, prosseguiu-se para definição do custo de estocagem, que, ainda segundo os autores, poderia ser auferido pela multiplicação do custo de oportunidade pelo material presente em estoque médio.

De posse da demanda do período, do custo unitário de pedido, do custo de oportunidade e do custo do material, foi possível aplicar a fórmula do Lote Econômico de Compras, para assim, consoante Peinado e Graeml (2007), obterem o lote de compra com valores ótimos.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o passar dos anos, é notória a evolução que vem ocorrendo nas empresas. A forma de se organizar e a preocupação com processos internos têm se tornado cada vez mais frequentes dentro das companhias. Uma das áreas que têm sido alvo de grande atenção dos administradores é a da gestão dos estoques. Controlar os níveis

de compra e produção é o grande desafio da indústria. Segundo Lustosa (2008), os estoques equivalem a um importante ativo das empresas de manufatura, e seu gerenciamento deve ser realizado de forma eficiente para que contribua e não comprometa os resultados da organização.

Ainda segundo Lustosa (2008), estoque são produtos ou materiais ociosos pertencentes à empresa que estão à espera de uma venda ou utilização. Traduzem-se em materiais disponíveis para um momento presente ou futuro. Em um processo de manufatura, é inevitável a formação de estoques. Peinado e Graeml (2007) declaram que existindo a necessidade de materiais, por consequência os estoques existirão, pois materiais, por natureza, formam estoques. A principal causa de sua formação é a dificuldade de previsão de demanda dos itens. Slack et al. (2002), indica que se houvesse perfeito controle entre aquisição de material e sua pronta utilização, não haveria estocagem de itens.

Os estoques possuem vários aspectos. Inicialmente o aspecto financeiro, seja pelo capital investido, ou mesmo pela probabilidade de negócios que eles promovem. Posteriormente, são recursos primordiais para o planejamento e controle de produção, pela correlação que entregam às etapas dentro da cadeia produtiva. Há também o aspecto técnico, que está ligado à organização material, arranjos físicos, movimentação e armazenamento. As decisões relativas a estoque e o controle de seus níveis, são, sobretudo árduas tarefas encaradas pelos gestores das empresas na atualidade (SLACK ET AL., 2002).

Os mesmos autores ainda mencionam que a manutenção de estoques representa riscos, devido à deterioração, obsolescência, ou perdas de itens e produtos, que na maioria dos casos representam uma alta quantia investida. Todavia, afirmam também que mantê-los, traz garantia de atendimento a demandas inesperadas. Deixar que o cliente procurasse a concorrência por falta de produto, ou mesmo a impossibilidade de término de grande projeto devido à ausência de algumas poucas peças, se traduz em perdas imensuráveis, uma vez que o futuro comercial da companhia ficará comprometido. Os impactos obtidos pelos níveis de estoque representam importantes dados para alta administração, e podem ser cruciais no processo de tomada de decisão.

3.1 Tipos de Estoque

O freqüente desafio das organizações é equilibrar fornecimento e demanda. Segundo os autores Slack et al. (2002), quando há uma quantidade maior de fornecimento do que demanda, ocorre o aumento do estoque. Já quando a demanda é superior ao fornecimento, o estoque diminui. Trata-se de desequilíbrio constante, derivados de muitas razões. Demandas sazonais também são motivos de dificuldade de previsão, uma vez que se concentram em determinados períodos e seus níveis são inconstantes. Os estoques identificados por estes motivos possuem diferentes classificações, que são: os Cíclicos, de Segurança, e Sazonais.

Os estoques cíclicos, conforme Peinado e Graeml (2007) existem apenas pelo motivo da produção ou compra do material se dispor em lotes, o que traz economias que compensam os custos associados à manutenção deste tipo de estoque. Freqüentemente, além da economia concebida na produção e transporte, há a possibilidade de obtenção de descontos por volume, reforçando os motivos para a produção ou compra em lotes, e a opção em se manter este tipo de estoque. Os mesmos autores ainda expõem que os estoques cíclicos comumente são classificados como determinísticos, pelo fato de a demanda e o suprimento não apresentarem variação com o decorrer do tempo.

Em relação aos estoques de segurança, Peinado e Graeml (2007, p. 679), declaram que “os estoques de segurança visam a proporcionar certo nível de atendimento exigido, neutralizando os riscos impostos pela possível flutuação do suprimento ou da demanda”. Significa dizer que as empresas usam desse estoque para compensar possíveis atrasos de produção, entrega, ou incremento de demanda inesperado.

Os estoques sazonais servem para atender períodos de sazonalidade, na sua demanda pelo produto acabado e na sua oferta de matéria-prima, tendo em vista que na maioria das vezes, a demanda anual não apresenta linearidade ao longo dos meses. No entanto, as manufaturas possuem a tendência de produzir quantidades mais ou menos constantes de produtos por mês. Com isso, em meses de baixa demanda, os estoques de produtos acabados se formam para receber os períodos de

elevada demanda. Por isso são chamados de estoques sazonais (PEINADO E GRAEML, 2007).

3.2 Ferramentas para Gestão de Estoques

De modo geral, o objetivo da gestão do estoque é redução dos custos, que são gerados pelo fato de os estoques existirem e pela condição de não poder abster-se de contraí-los e mantê-los. Ballou (2015) afirma que toda questão se traduz em balancear os custos de manutenção, aquisição e faltas. A redução da soma desses custos remete ao anseio de todo administrador de estoques. Conforme alega Lustosa (2008), o gestor do estoque deve otimizar a operação, reduzindo custos e aplicando um planejamento estratégico para que a boa gestão possa, de fato, ocorrer.

As revisões de estoque, em conjunto com a concentração de esforços nos itens de maior relevância, foram e ainda são ferramentas importantes de gestão, e se traduzem em boas práticas de controle de estoques. É desta forma que funciona a classificação ABC. Lustosa (2008, p. 81) menciona que, “[...] também conhecida como lei 80/20, a lei de Pareto estabelece que, para um grande número de fenômenos, a maior parte dos efeitos (aproximadamente 80% destes) está associada a poucas causas (20%)”. Martins e Laugen (2003) explicam que a classificação ABC é a organização de itens em função de seus respectivos valores. A razão dessa classificação está fundamentada na explicação de que grande parte dos problemas está em poucos motivos.

Mas, ainda que de valores menos expressivos, a falta de alguns itens em estoque afeta diretamente a produtividade da indústria e tornam caras suas ausências. Viana (2002) menciona que há materiais que seu valor monetário não se torna relevante se comparado a sua importância operacional, pois em caso de falta de tais itens, o fluxo operacional pode ser seriamente danificado na empresa, com isso, sua falta trará um custo maior do que o custo para estocá-lo. É nesse contexto que a classificação XYZ é enquadrada, pois procura identificar, através de um escalonamento de relevância operacional, quais itens são indispensáveis para o funcionamento operacional. A classificação XYZ evita grandes perdas no processo devido à falta de atenção aos detalhes, por esse motivo traz consistência e linearidade à produção.

Ambas as ferramentas são importantes aliadas à gestão de estoques, contudo, este material visa aplicação da ferramenta Lote Econômico de Compra, conforme descrito a seguir.

3.2.1 Lote econômico de compra

O Lote Econômico de Compra (LEC) é a definição da quantidade ideal para a compra de materiais para repor os estoques, de forma que a soma dos custos de estocagem, custos de pedidos e custos de compras, sejam minimizados dentro de determinado exercício. Gitman (2002) explica que o LEC é uma das primordiais ferramentas e um dos instrumentos mais aprimorados na determinação da quantidade exata de aquisição de um item de estoque. O autor ainda reitera que o lote econômico de compra considera diversos custos financeiros e operacionais, objetivando alcançar o pedido ótimo, de modo a aliviar os custos empregados na estocagem.

Slack et al. (2002) afirmam que essa abordagem busca equilibrar os prós e contras do processo de armazenagem. Com semelhante discurso, Bertaglia (2009) confirma que o objetivo da ferramenta é a minimização dos custos logísticos de modo geral, na busca permanente pelo equilíbrio das vantagens e desvantagens de se manter os estoques. Para composição do LEC, é importante conhecer os itens que o integram, que são: lote de compra, estoque médio, custo com pedidos, custo de estocagem e custo logístico total, que serão apresentados a diante.

O lote de compra é a tradução da quantidade de material que é obtida e entregue em cada compra efetuada. Peinado e Graeml (2007) colocam que quanto maior for o lote de compra, maior será o custo de estocagem, com números menores de entregas necessárias, deste modo, diminuindo custos com pedidos. A análise inversa é proporcional quando se realiza uma compra com o lote menor, os custos de estocagem são menores, contudo exige-se um número maior de entregas, crescendo assim os custos com pedidos de compra. A decorrência da questão é que existe uma quantidade tal que minimiza o somatório desses dois custos, essa é a quantidade que iguala os dois custos e minimiza assim o custo total.

De acordo com a demanda e os níveis de estoques as compras são realizadas através de lotes, contudo é importante conhecer como os estoques se comportam. Quando seus níveis tendem a se manter de modo constante, vale conhecer um relevante indicador deste componente, o estoque médio. Ele é essencial, por exemplo, no dimensionamento do correto lote a ser adquirido. O estoque médio tem por finalidade equilibrar a demanda de estoques de determinado intervalo. Paoleschi (2011, p. 124) declara que “o estoque médio é a soma do estoque mínimo e da metade do lote de compra”. Este é aumentado conforme o crescimento do lote de compra. Contudo, Peinado e Graeml (2007) esclarecem que o estoque médio se resume ao lote de compra do período dividido por dois, de acordo com equação exposta abaixo.

$$Em = \frac{LC}{2}$$

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

O quadro 1 apresenta legenda para a fórmula.

Quadro 1 – Legenda para fórmula de estoque médio

Em	Estoque médio
LC	Lote de compra

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

Os custos com pedidos de compra advêm dos processos internos e administrativos. Para Peinado e Graeml (2007), custos com pedidos são os custos incluídos desde a emissão do pedido de compra até a sua conclusão, não excetuando negociações e política de compra, que são: Custo de Transporte, Custo de *Set-up* e Custos Administrativos. Assim sendo, pode-se observar que para calcular os custos com pedidos devem-se identificar as partes que compõe esse custo na organização.

Para o cálculo do custo com pedidos, Peinado e Graeml (2007) e Gitman (2002) concordam que cálculo do custo com pedidos sofre influência da quantidade de pedidos no período analisado, e que o cálculo para se mensurar o custo com pedidos de compra é obtido com a multiplicação do custo unitário do pedido pela quantidade de aquisições essenciais para suprimento das necessidades de um determinado prazo, geralmente realizado em um ano. Abaixo, pode ser observado o custo com pedido na equação, inclusive com sua legenda no quadro 2.

$$CP = Cp \cdot \frac{D}{LC}$$

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

Quadro 2 – Legenda para fórmula do custo com pedidos

CP	Custo total com pedidos
Cp	Custo unitário de um pedido
D	Demanda no período
LC	Lote de compra
D/LC	Número de pedidos no período

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

Este cálculo com custo de pedidos deve ser efetuado através de um levantamento de cargos e salários, calculando o tempo das atividades que compõem o processo de compra, a partir da solicitação do material até o momento de sua liberação (GITMAN, 2002).

Os custos de estocagem provêm da inevitável necessidade de estocar os materiais, ao passo que as demandas são cada vez maiores e as entregas exigem alta celeridade de realizações. Porquanto, se trata de importante indicador para gestão nos processos decisórios. Gitman (2002), afirma que os custos de estocagem ou custos com manutenção de estoques são unitários relacionados a um item e que sofrem variação durante certo período de tempo. Em consonância, Peinado e Graeml (2007) demonstram que os custos de estocagem são compostos pelos custos do capital investido, custos de movimentação-armazenagem, custos de seguro, custos do risco de deterioração ou obsolescência.

Esses custos interessam para calcular o custo financeiro total de se possuir determinados item em estoque. Peinado e Graeml (2007) afirmam que o cálculo para mensuração do custo de estocagem é a multiplicação do custo de oportunidade pela quantidade de material que compõe o estoque médio. É possível assim determinar quanto se tem investido em estoque, e gerenciá-lo de modo a não se contrair custos dispensáveis para a empresa. A equação abaixo retrata o cálculo do custo de estocagem, e sua legenda está expressa no quadro 3.

$$CE = t \cdot Cu \cdot \frac{LC}{2}$$

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

Quadro 3 – Legenda para fórmula do custo de estocagem

CE	Custo financeiro de estocagem
t	Taxa de juros ou custo de oportunidade
Cu	Custo unitário do material
LC/2	Estoque médio de material do período

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

O custo logístico total é calculado pela junção dos custos com pedidos e de estocagem, buscando sempre o menor resultado do custo total. Assim, para o custo logístico total, os autores Gitman (2002), Peinado e Graeml (2007) concordam que o custo total do estoque é o somatório dos custos com pedidos de compra e custos de estocagem, e sua importância é explicada, pelo objetivo que tem de determinar uma quantidade de pedido que tragam redução monetária. A equação abaixo apresentada demonstra o cálculo deste custo, com legenda expressa no quadro 4.

$$CT = CE + CP \rightarrow CT = \left(t \cdot Cu \cdot \frac{LC}{2} \right) + \left(Cp \cdot \frac{D}{LC} \right)$$

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

Quadro 4 – Legenda para fórmula do custo logístico total

CT	Custo total
CE	Custo de estocagem
CP	Custo com pedidos
t	Taxa de juros ou custo de oportunidade
Cu	Custo unitário do material
LC	Lote de compra
Cp	Custo unitário com pedido
D	Demanda no período

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

Trata-se de indicador de suma importância, pois é através deste custo logístico total que é possível acompanhar os custos de estocagem, pedidos e movimentações, que influenciam diretamente na gestão da cadeia de abastecimento, visto que é onde estão alocados os principais custos logísticos relevantes para a tomada de decisão (PEINADO; GRAEML, 2007).

De posse dos itens expressos anteriormente é possível então realizar o cálculo do LEC. Todavia, antes de adentrar no cálculo propriamente dito, é necessário conhecimento de algumas condições, referentes a esta ferramenta. Peinado e Graeml (2007, p. 685) explicam que “o cálculo do lote econômico de compra leva em consideração o *trade off* entre o custo de estocagem e o custo com pedidos. Também assume que os pedidos são entregues de uma única vez, em um só momento”. Dessa maneira, segue as condições referidas para o cálculo do LEC:

- a) o custo do pedido é o mesmo para cada pedido, independentemente do tamanho do lote;
- b) o custo unitário do material é o mesmo, independentemente do tamanho do lote;
- c) há apenas um único material ou produto envolvido;
- d) a demanda no período é conhecida, constante e linear ao longo do período;
- e) *olead time* de entrega ou de produção não varia;
- f) cada pedido é atendido de uma só vez (entrega de todo o pedido em um único instante).

Peinado e Graeml (2007) relatam que o LEC pode ser calculado matematicamente e correspondente à quantidade de material do qual o custo de estocagem é igual ao custo com pedidos, isto é, do montante que representa a opção mais viável economicamente para a compra do material em análise. A equação abaixo indica o cálculo para o lote econômico de compra, e o quadro 5 ilustra sua legenda.

$$LEC = \sqrt{\frac{2 \cdot D \cdot C_p}{t \cdot C_u}}$$

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

Quadro 5 – Legenda para fórmula do lote econômico de compra

D	Demanda no período
C _p	Custo unitário de um pedido
t	Taxa de juros ou custo de oportunidade
C _u	Custo unitário do material
LEC	Lote econômico de compras

Fonte: PEINADO; GRAEML, 2007 (adaptado)

Em suma, para que seja possível determinar o lote economicamente preciso para compra é necessário que os indicadores, a demanda, e a taxa de juros ou de oportunidade, façam menção ao mesmo período analisado, para que sejam evitados resultados duvidosos. A seguir será apresentado o estudo de caso, onde foram aplicadas as técnicas do LEC citado anteriormente.

4 ANÁLISE E DISCUSSÕES

O presente artigo apresenta a aplicação da ferramenta Lote Econômico de Compra na administração de abastecimento em uma manufatura de injeção de solados para calçados, localizada em Cachoeiro de Itapemirim - Espírito Santo.

Para este estudo, foi considerado o estoque do tipo cíclico por ele se manter constante, sem variação. O primeiro passo foi determinar o custo de pedido. Para tal, faz-se necessário levantamento de cargos e salários de toda equipe envolvida no processo de compra de suprimentos. A seguir, veremos na tabela 1, os dados coletados acerca desta pesquisa.

Tabela 1 – Levantamento de cargos e salários

Cargo	Salário Mês	Horas/Mês	R\$/Hora
Gerente Produção	R\$ 25.000,00	194	R\$ 128,87
Comprador	R\$ 6.000,00	194	R\$ 30,93
Gerente Financeiro	R\$ 25.000,00	194	R\$ 128,87
Analista Financeiro	R\$ 2.300,00	194	R\$ 11,86
Almoxarife	R\$ 1.800,00	194	R\$ 9,28
Analista Fiscal	R\$ 2.300,00	194	R\$ 11,86

Fonte: Desenvolvido pelos autores

Em seguida, foram mensurados os tempos relacionados às atividades desenvolvidas no processo de aquisição de materiais, com base em materiais adquiridos anteriormente pela empresa. A tabela 2 sugere que os valores serão apresentados em horas, porém são valores monetários.

Tabela 2 - Atividades, tempos e valores

Atividades	Horas	Executor	Total
Emitir requisição	0,08	Almoxarife	R\$ 0,74
Liberação de requisição	0,21	Gerente Produção	R\$ 27,06
Realizar cotação de preços	0,33	Comprador	R\$ 10,21
Análise de preços de planilha	0,34	Comprador	R\$ 10,52
Efetuar negociações	0,20	Comprador	R\$ 6,19
Cadastrar orçamentos	0,03	Comprador	R\$ 0,93
Aprovar orçamento	0,05	Gerente Produção	R\$ 6,44
Emitir ordem de compra	0,03	Comprador	R\$ 0,93
Envio de O.S ao fornecedor	0,07	Comprador	R\$ 2,16
Receb./ conferência física de material.	0,30	Almoxarife	R\$ 2,78
Lançamento de material em sistema	0,12	Almoxarife	R\$ 1,11
Conferência/ lançamento NFE	0,13	Analista Fiscal	R\$ 1,54
Aprovação via assinatura	0,04	Gerente Produção	R\$ 5,15
Autorização de pagamento	0,10	Gerente Financeiro	R\$ 12,89
Efetivação de pagamento	0,15	Analista Financeiro	R\$ 1,78
Tempo total gasto por pedido:	2,18	Total Custo por pedido:	R\$ 90,43

Fonte: Desenvolvido pelos autores

Conforme pesquisa dos cargos e salários e atividade desenvolvida, verifica-se um custo administrativo de R\$ 90,43. O custo do pedido, também leva em consideração o valor do frete. A empresa possui contrato com transportadora, no qual trabalha com frete médio de R\$ 422,50 por entrega realizada. Nesse caso o custo total do pedido é a soma dos dois custos mencionados. O material básico para injeção dos solados é o PVC, que é o material alvo do estudo. Essa matéria-prima é aquecida e injetada em um molde, e ao retornar para a temperatura ambiente, conserva o formato da matriz onde foi depositada. A tabela 3 mostra a atual situação de aquisição do material nesta empresa.

Tabela 3 - Custos referentes ao material PVC

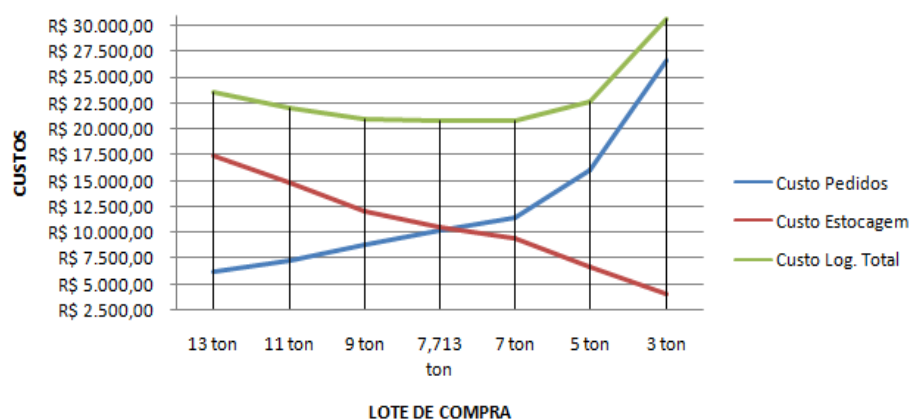
Custo por unidade	R\$ 9,50
Custo unitário por pedido	R\$ 512,93
Taxa de custo do estoque	28,32%
Demanda do período	156.000 Kg

Fonte: Desenvolvido pelos autores

O preço por quilograma do material é de R\$ 9,50. Já a demanda do período analisado é de 156 toneladas. A taxa de custo do estoque foi estudada para o caso utilizando o custo de oportunidade, que baseado em informações da empresa, é de 2,1% ao mês, gerando um total de custos presentes de 28,32% ao ano. No cenário atual dessa indústria, o lote de compra é feito de forma mensal, com uma aquisição de 13 toneladas por pedido. O custo total de cada pedido deste material ficou em R\$ 512,93, o que acarreta um custo total de pedidos de R\$ 6.155,16 anuais. O custo de estocagem, depois de calculado, ficou para o período em R\$ 17.487,60. Deste modo, o custo logístico total anual equivalente a R\$ 23.642,76.

O material PVC passou de lotes de 13.000 kg, com 12 aquisições anuais, para lotes de 7.713 kg com aproximadamente 20 aquisições anuais, o que representa um aumento de oito pedidos no período. As alterações observadas com uso do LEC resultaram em um número de pedidos muito superior ao que se praticava anteriormente, elevando o custo total de pedidos em 66,67%, passando de R\$ 6.155,16 para R\$ 10.258,60. Contudo, o custo de estocagem teve um decréscimo de 40,67%, e sendo este o custo de maior expressão, passou de R\$ 17.487,60 para R\$ 10.375,53, conforme pode ser visualizado no gráfico 1 abaixo.

Gráfico 1 – Alteração dos custos com a aplicação do LEC



Fonte: Desenvolvido pelos autores

Como se pode observar a partir dos dados contidos no gráfico, houve uma redução anual de R\$ 7.112,02. Deste modo, o custo logístico total obtido com o LEC foi de R\$ 20.643,13. Comparando os resultados alcançados, percebe-se uma diminuição de custos anuais em R\$ 3.008,63, o que significa uma economia de 12,73% ao ano.

Este valor pode ser traduzido para a empresa ao custo equivalente a dois meses de salário do almoxarife.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o estudo de caso realizado pode-se verificar que a ferramenta Lote Econômico da Compra é importante aliada na gestão dos materiais dentro do processo de abastecimento industrial, na medida em que possibilita análise e verificação de pontos críticos, e por consequência, refinando o processo de aquisição.

Através desse artigo, foi possível observar que o modo de realização das compras dessa empresa, se conduzia de forma constante e com quantidades baseadas apenas nas demandas mensais, o que elevava os custos de estocagem. Depois de empregado o LEC, houve ajuste no processo de aquisição, uma vez que a frequência de aquisições mostrou-se incompatível, e os custos de estocagem, que são os mais significativos em termos monetários, foram reduzidos consideravelmente. Os cálculos efetuados foram realizados considerando-se todos os elementos que envolvem o processo de compras, estoques e os custos referentes às atividades envolvidas direta e indiretamente nesse processo.

Desta maneira, a empresa estudada pode ter condições de dimensionar de melhor forma suas aquisições e seus estoques, haja vista, que houve aprimoramento dos custos sem qualquer interferência na demanda e produção, por sobre ou mesmo falta de matéria-prima. Assim, o uso da ferramenta pode trazer consciência na composição dos lotes a serem adquiridos, de modo preciso e em corretas quantidades, possibilitando produção eficiente e de maneira econômica. Posto isto, o objetivo do artigo foi alcançado, dado que este era de definir um lote de compra com valores ótimos, ou seja, uma quantidade que apresente um menor custo logístico total para compra do material PVC, e que garante para esta empresa, uma redução dos custos anuais de 12,73%.

Como continuidade para o estudo, pode-se formular uma categorização dos insumos em estoque, a fim de se conhecer como se comportam nas atividades relacionadas ao fluxo de produção e assim proceder com estudo de melhorias, tendo como

sugestão de metodologias, a classificação ABC, para os itens de maior relevância, e XYZ, para os itens, que embora não possuam alto valor agregado, detêm grande importância no processo de fabricação.

6 REFERÊNCIAS

BALLOU, R. H. **Logística empresarial: transportes, administração de materiais e distribuição física**. São Paulo: Atlas, 2015.

BALLOU, R. H. **Gerenciamento da cadeia de suprimento/logística empresarial**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BERTAGLIA, P. R. **Logística e gerenciamento da cadeia de abastecimento**. 2. ed. rev. e Atual. São Paulo: Saraiva 2009.

CHRISTOPHER, M. **Logística e gerenciamento da cadeia de suprimentos**. 4. ed. São Paulo: Cengage, 2016.

GITMAN, L. J. **Princípios de administração de financeira**. 7. ed. São Paulo: Editora Harbra, 2002.

GULLO, J. **Administração: para quem estuda, ensina e pratica**. São Paulo: Editora Bom Dia, 2016.

LAZARIN, C. S.; MONARO, R. L. G.; SATOLO, E. G. **Flexibilização do layout industrial com base nos princípios da produção enxuta**. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 34., 2014, Curitiba. Anais eletrônicos...Curitiba, 2014. Disponível em: <
http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2014_TN_STO_195_101_25517.pdf>
Acesso em: 25 mai. 2018.

LUSTOSA, L. **Planejamento e controle da produção**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

MARTINS, P. G.; LAUGENI, F. P. **Administração da produção**. São Paulo: Saraiva, 2003.

PAOLESCI, B. **Logística industrial integrada: do planejamento, produção, custo e qualidade à satisfação do cliente**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Érica, 2011.

PEINADO, J. ;GRAEML, A. R. **Administração da produção: operações industriais e de serviços**. Curitiba: UnicenP, 2007.

SLACK, N.; CHAMBERS, S.; JOHNSTON, R. **Administração da produção**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

VIANA, J. J. **Administração de materiais: um enfoque prático**. São Paulo: Atlas, 2002.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

DIFERENÇAS ANATÔMICAS DO PULMÃO, FÍGADO, RIM, BAÇO E PÂNCREAS ENTRE BOVINOS E CÃES

ANATOMICAL DIFFERENCES OF THE LUNG, LIVER, KIDNEY, BASE AND PANCREAS BETWEEN BOVINE AND DOGS

Bianca Pereira Tonon¹

Iliani Bianchi²

RESUMO

A anatomia de alguns grupos de diferentes grupos de imagens com algumas particularidades, como, por exemplo, a pesquisa bibliográfica para uma descrição completa das características do órgão pulmonar, do fígado, do rim, do baço e dos pâncreas, é um processo de diferenciação entre os bovinos e os cães.

Palavras-chave: Anatomia. Descrição. Diferenças.

ABSTRACT

The anatomy of some groups of different groups of images with some particularities, such as the bibliographic research for a complete description of the characteristics of the lung organ, liver, kidney, spleen and pancreas, is a process of differentiation between cattle and dogs.

Keywords: Anatomy. Description. Differences.

1 INTRODUÇÃO

A anatomia é o ramo do conhecimento que trata da forma, disposição e estrutura dos tecidos e órgãos que formam o corpo (DYCE, 2010). A anatomia comparada é a descrição e a comparação das estruturas dos animais, e estabelece os critérios para sua classificação. Através deste processo tem sido possível demonstrar a inter-relação genética de vários grupos de animais e elucidar o significado de muitas peculiaridades de estrutura, que de outra maneira seriam obscuras. As deduções

¹Graduanda em Medicina Veterinária pela Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim

²Doutorado e Mestrado em Produção Animal pela UENF. Graduação em Medicina Veterinária pela UENF. Coordenadora e Professora da Faculdade Multivix

relacionadas às leis gerais sobre forma e estrutura, que derivam dos estudos de anatomia comparada, constituem a ciência chamada morfologia (KÖNIG, 2016).

O presente trabalho teve como objetivo fazer uma descrição detalhada dos seguintes órgãos: pulmão, fígado, rim, baço e pâncreas, a fim de demonstrar as diferenças anatômicas entre bovinos e cães.

2 DIFERENÇAS ANATÔMICAS

2.1 Rim

Os rins são órgãos pareados vermelho-acastanhados que filtram o plasma e os constituintes plasmáticos do sangue e em seguida reabsorvem seletivamente água e constituintes úteis dos 14 filtrados, finalmente excretando excessos e produtos residuais plasmáticos (RODRIGUES, 2016).

Cada rim é composto de milhões de diminutas unidades funcionais, o néfron, todas similares em estrutura e função, mantidas unidas por pequenas quantidades de tecido conectivo no qual se encontram vasos sanguíneos, nervos e linfáticos. Os principais segmentos do néfron são o glomérulo que responde pela filtração, o túbulo proximal onde ocorre a reabsorção isosmótica de 65-70% da água filtrada e de cloreto de sódio (NaCl), reabsorção de 90% do ânion bicarbonato filtrados, também se produz amônia (NH₃) e ocorre a reabsorção de potássio, fosfato, cálcio, magnésio, uréia e uratos (COSTA, 2018).

A alça de Henle é responsável pela reabsorção de 15 a 25% do cloreto de sódio filtrado e controla a excreção de magnésio. O túbulo distal responde pelo controle ativo de excreção de cálcio, no ducto coletor medular temos a reabsorção ou secreção de potássio e por fim no segmento conector e ducto coletor cortical, há a secreção de potássio mediado por aldosterona nas células principais, secreção do íon H⁺ pelas células α -intercaladas e reabsorção de potássio e água (VERLANDER, 2014).

O rim direito possui forma elipsoide achatada, com fixação retroperitoneal dorsal, à musculatura sublombar. Ele é alojado cranialmente na impressão renal do fígado

(DYCE et al., 2010). Segundo Feitosa (2008), o rim direito tem um comprimento que pode variar de 18 a 24 centímetros de tamanho e está localizado dorsalmente com a última costela e com as apófises transversas das três primeiras vértebras lombares.

O rim esquerdo é rotacionado cerca de 90° ao redor do eixo da aorta e fica suspenso em uma prega relativamente longa, descansa na massa intestinal e é achatado pelo contato com o rúmen (DYCE, 2010). O rim esquerdo mede cerca de 19 a 24 centímetros e tem uma localização muito variável, pois depende da quantidade de ingestão dentro do rúmen (FEITOSA, 2008).

Em cães, o rim esquerdo (Figura 1) é geralmente mais pesado que o direito, ambos possuem o formato de feijão, espessos dorsoventralmente, com uma superfície ventral arredondada e uma superfície dorsal menos convexa, são retroperitoneais e estão localizados na região sublombar (ELLENPORT, 1986).

Figura 1- Imagem da superfície interna de um rim canino



Fonte: Magalhães, 2013

Os rins dos bovinos (Figura 2) são do tipo multipiramidal, onde são observadas pirâmides medulares separadas e recobertas por um córtex contínuo, apesar de em uma inspeção ocasional este também se mostrar lobulado por fissuras que se estendem para dentro, a partir de sua superfície. O córtex é encerrado em uma cápsula rígida, a qual é facilmente removida em um órgão saudável, exceto na região do hilo, onde ela se mistura à parede do ureter (DYCE, 2010).

As regiões corticais e medulares são distinguíveis em secções macroscópicas pela cor muito mais clara da primeira e pelos vasos cortados que marcam seus limites mútuos. Os tufo vasculares glomerulares dispersos ao longo do córtex podem ser

visíveis a olho nu. O ápice de cada pirâmide medular se encaixa em um cálice ou taça formada por um dos ramos terminais do ureter; esses ramos eventualmente se unem para formar dois grandes canais, os quais convergem dos pólos craniais e caudais para resultar em um único ureter (DYCE et al., 2010).

Figura 2 – Imagem de rim bovino



Fonte: Universidade Federal de Uberlândia, 2015

As glândulas adrenais estão localizadas próximas aos rins. A glândula direita tem a forma de coração, e usualmente se localiza contra a margem medial da extremidade cranial do rim correspondente. A esquerda é menos regular na forma e menos constante em posição; geralmente é encontrada no interior da gordura perirrenal, alguns centímetros cranial ao rim esquerdo. A divisão em córtex e medula é bastante evidente nas secções macroscópicas (SILVA, 2014).

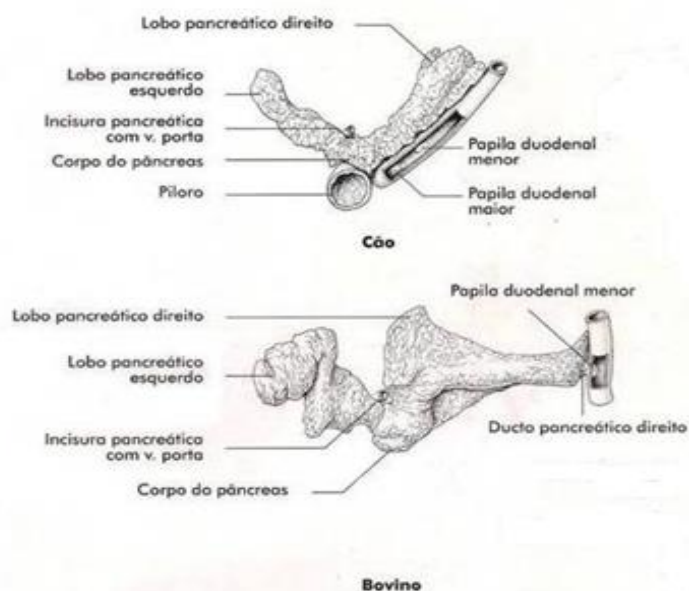
2.2 Pâncreas

O pâncreas contém elementos endócrinos e exócrinos. A porção endócrina é constituída pelas ilhotas pancreáticas ou de (Langerhans), e a exócrina por ácinos secretórios (MORAIS, 2014). De acordo com Moraes (2014), a porção exócrina é a maior constituinte do pâncreas, sua secreção contribui para a digestão por conter enzimas que atuam sobre os lipídios (lipase e fosfolipase), as proteínas (tripsina e quimotripsina) e os carboidratos (amilase) da dieta. A secreção também contém eletrólitos que mantêm o pH do conteúdo intestinal em condições favoráveis para a atividade enzimática. As enzimas são freqüentemente liberadas como precursores inativos (proenzimas) que ajudam a resguardar a integridade do pâncreas, evitando sua digestão por suas próprias enzimas. As ilhotas de Langerhans, que secretam

insulina e glucagon na corrente sanguínea, constituídas por três tipos de células: alfa, beta, e delta.

O pâncreas (Figura 3) possui forma irregular e cor amarelo-rosada. Para propósitos descritivos, ele pode ser considerado como consistindo em dois lobos que se juntam em um corpo, localizado cranial à veia porta, onde a glândula fica aderente ao fígado (DYCE, 2010). O lobo esquerdo se estende através do abdome, insinuando-se entre o fígado, o diafragma e os grandes vasos dorsalmente, e a massa intestinal e o saco ruminal dorsoventralmente; ele então penetra a área retroperitoneal acima do rúmen. O lobo direito possui cobertura peritoneal mais completa e segue o mesentério da parte descendente do duodeno, ventral ao rim direito e contra o flanco. Apesar de se desenvolver dos primórdios dorsal e ventral, o sistema excretor é usualmente reduzido em bovinos a um único ducto (acessório), quando a protuberância ventral perde sua conexão direta com o intestino. O ducto sobrevivente penetra no duodeno descendente cerca de 20-25 cm após a entrada do ducto biliar. Seu orifício se encontra elevado sobre uma leve papila (DYCE, 2010).

Figura 3 – Representação do pâncreas das espécies canina e bovina



. Fonte: Colville, 2010.

Em cães, o pâncreas é composto por um lobo direito, um lobo esquerdo e uma porção central, que é chamada do corpo do pâncreas e faz a união dos dois lobos. O tecido pancreático é lobulado, uma grande parte do órgão está localizada imediatamente adjacente à porção cranial do duodeno. O lobo direito segue o duodeno descendendo

pelo mesoduodeno, podendo se estender até o ceco. O lobo esquerdo é adjacente a porção pilórica do estômago, e é intimamente ligado ao fígado, cólon transverso e ocasionalmente rim esquerdo e baço. As secreções digestivas entram no duodeno através de um dos dois ductos pancreáticos, esses dutos podem se comunicar dentro da glândula ou cruzar-se entre si, quando os dois não se comunicam, o ducto pancreático drena o lobo direito, e o ducto pancreático acessório drena o lobo esquerdo. Em cães, o ducto pancreático acessório representa o maior ducto pancreático excretor, ele se abre no interior do duodeno na papila duodenal menor, enquanto que o ducto pancreático geralmente entra no duodeno através da papila duodenal maior, de modo adjacente ao ducto biliar comum (MARCATO, 2010).

2.3 Fígado

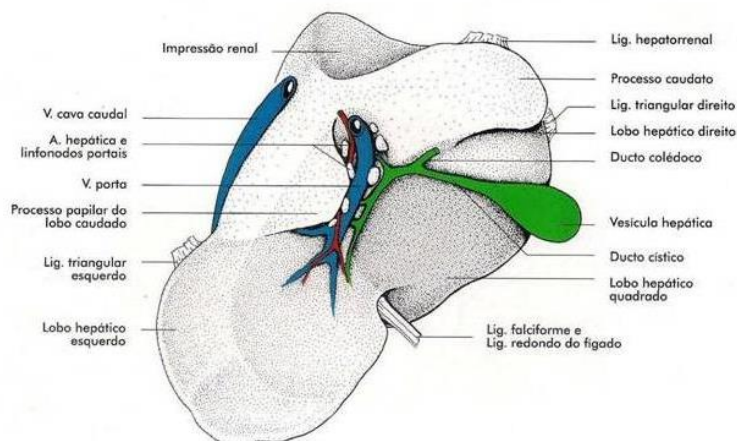
O fígado é considerado o maior órgão interno do corpo, pesando cerca de 1,5 kg. Em todas as espécies, o fígado dos recém-nascidos apresenta uma maior relação peso do fígado e peso corpóreo, que tende a diminuir com o avanço da maturidade, correspondendo nos herbívoros adultos a cerca de 1% do peso corporal. O fígado apresenta uma superfície lisa capsular e um parênquima, composto por tecido friável de coloração castanho avermelhado dividido por fissuras em lobos que variam em números a depender da espécie: nos ruminantes são quatro lobos, nos suínos e caninos são seis e nos equinos são cinco lobos (STALKER, 2016).

A cápsula de Glisson é a cápsula de tecido conjuntivo que recobre o fígado, e que proporciona meios para que os ramos da veia porta, artéria hepática, canais biliares e vasos linfáticos consigam percorrer todo o órgão (MENDONÇA, 2017).

Em todas as espécies o fígado localiza-se entre o trato digestório e o restante do corpo, uma posição ideal para exercer seu crítico trabalho como guardião da homeostase. Em ruminantes (Figura 4), o fígado é deslocado mais para o lado direito da cavidade abdominal em virtude do rúmen, sendo mantido em sua topografia normal pela pressão de outras vísceras e por meio de ligamentos, em especial, os ligamentos coronário e falciforme, que fixam respectivamente o fígado ao diafragma e a parede abdominal (CULLEN, 2013). A consistência de um fígado saudável em todas as

espécies domésticas é firme elástica, apresentando flexibilidade e capacidade de se adaptar a seus arredores (MENDONÇA, 2017).

Figura 4 – Representação esquemática do fígado bovino (vista caudal).



Fonte: Anatomia Animal, 2013

O fígado apresenta uma rica vascularização, recebendo aproximadamente 25% do débito cardíaco. Esse suprimento sanguíneo é fornecido por uma dupla circulação eferente: a artéria hepática e a veia porta, a qual entra no espaço porta. A veia porta é responsável por drenar todo o trato digestivo, bem como o baço e o pâncreas, fornecendo cerca de 70-80% do sangue total que chega ao fígado (MENDONÇA, 2017).

A célula hepática ou hepatócito é a unidade funcional do fígado, constituindo aproximadamente 80% da massa hepática. Essas células estão organizadas na forma de monocamada em placas dispostas radialmente, apresentando entre si os sinusóides (células endoteliais). Em conjunto, esse arranjo forma uma estrutura hexagonal de 1 - 2 mm denominado de lóbulo hepático, o componente estrutural básico do fígado. O lóbulo hepático é representado como um hexágono, onde no centro encontra-se uma veia central, denominada de vênula hepática terminal, que drena sangue dos sinusóides e desemboca na veia cava caudal; e nos ângulos, os chamados tratos portais (também chamado de tríade portal), regiões de tecido conjuntivo que contêm ductos biliares, vasos linfáticos, nervos e ramos da veia porta e artéria hepática. O sangue arterial e o venoso se misturam nos sinusóides que

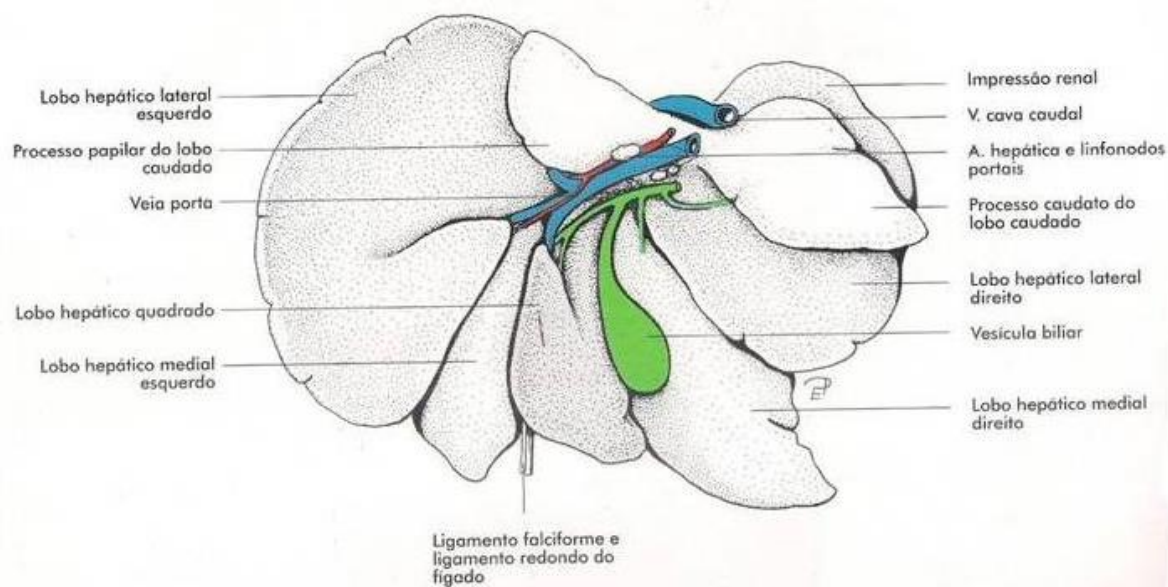
percorrem no sentido da periferia a veia central. Logo, tem-se diferença de aporte sanguíneo (MENDONÇA, 2017).

A localização do fígado no cão não é tão assimétrica no cão: as proporções para a direita e a esquerda do plano mediano são aproximadamente 3:2. Na maioria das espécies, incluindo o cão, o fígado é macroscopicamente dividido em lobos por uma série de fissuras que se estendem para o interior da margem ventral. O padrão teórico, que nomeia os lobos do fígado do cão em lateral esquerdo, medial esquerdo, lateral direito, medial direito, quadrado e caudado, dos quais o último é aumentado pelos processos papilar e caudado (HOWES, 2011).

O fígado do cão (Figura 5) é levemente cônico, e sua superfície cranial se une à curvatura do diafragma, contra o qual é pressionado. A superfície caudal é côncava; à esquerda exibe uma grande escavação para o estômago, que então se estende sobre o plano mediano em um sulco duodenal estreito. A margem dorsal se estende mais caudalmente e chega mais longe dorsalmente no lado direito, onde é também prolongada pelo processo caudado, o qual contém uma impressão profunda para o pólo cranial do rim direito. Em direção ao plano mediano, esse limite carrega um sulco para a passagem da veia cava caudal e, à esquerda, uma incisura para o esôfago (HOWES, 2011).

A vesícula biliar situa-se entre os lobos quadrado e medial direito; é parcialmente fixa parcialmente livre e, em alguns cães, tão profundamente embutida que alcança a superfície parietal, fazendo assim contato com o diafragma. Uma túnica fibrosa envolve o parênquima abaixo da serosa, nele penetrando ao nível da veia porta e emitindo extensões que conduzem os vasos sanguíneos internamente, dividindo-se onde os vasos se dividem e diminuindo a cada desdobramento. As trabéculas mais finas invadem o órgão inteiro, dividindo-o em inúmeras pequenas unidades, os lóbulos hepáticos da descrição clássica. Embora particularmente evidente no fígado dos suínos, o padrão lobular é também bastante manifesto no do cão, nos quais os lóbulos aparecem como áreas hexagonais na superfície intacta e em secções macroscópicas e histológicas (HOWES, 2011).

Figura 5 – Representação esquemática do fígado do cão



Fonte: Anatomia Animal, 2013

2.4 Pulmão

Os pulmões são separados um do outro pelo coração, vísceras e grandes vasos do mediastino. Os pulmões fixam-se ao coração e à traquéia por meio de estruturas que englobam as raízes dos pulmões. A raiz do pulmão é formada pelos brônquios e vasos sanguíneos que entram e emergem do pulmão no seu hilo. As fissuras horizontais e oblíquas dividem os pulmões em lobos. Os pulmões são muito leves e têm consistência esponjosa (FALCÃO, 2016).

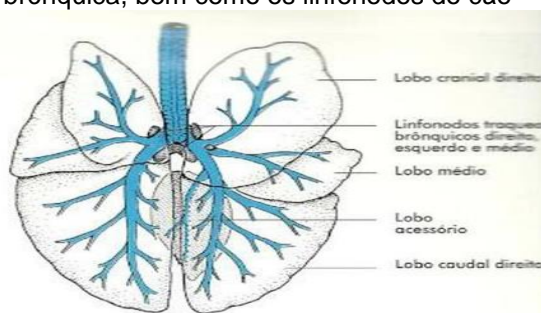
Segundo Falcão (2016), antes do nascimento, os pulmões não são funcionais, pois o feto está contido em um fluido durante seu desenvolvimento. As estruturas dos pulmões desenvolvem-se junto com o restante do feto, mas, até o nascimento, os alvéolos não se expandem em forma de saco. Quando o pela primeira vez, os pulmões expandem-se e o surfactante no fluido alveolar evita animal nasce e respira que os alvéolos expandidos colapsem novamente. Os pulmões são órgãos respiratórios, em par, direito e esquerdo, que ocupam a maior parte do espaço da cavidade torácica. Cada pulmão está coberto pela pleura pulmonar e invaginando no saco pleural ipsilateral, onde está livre para movimentar-se, pois está ancorado apenas por sua raiz e pelo ligamento pulmonar.

Segundo Dyce (2010), a identificação dos pulmões de cada espécie é mais conveniente com base nos graus de lobação e lobulações. Cada pulmão possui uma face costal adjacente à parede torácica, uma face mediastinal em direção ao mediastino, e uma face diafragmática, a qual se posiciona em oposição à face do diafragma. Pulmões não têm tamanhos ou forma fixa, uma vez que se adaptam às alterações respiratórias nas dimensões do tórax, possuem uma textura macia, esponjosa e com coloração que varia de intensidade com o conteúdo do sangue. Cada pulmão, direito e esquerdo, é revestido pela pleura visceral, de maneira independente, porém unidos através do mediastino.

A cavidade torácica comporta uma discreta quantidade de líquido seroso que diminui o atrito, durante a respiração, entre a pleura visceral e a parietal. Distingue-se no pulmão a face costal que é a superfície voltada para a parede costal, face mediastinal voltada para o mediastino e a face diafragmática adjacente ao diafragma. Descreve-se ainda a margem dorsal romba e, na face oposta, a margem ventral aguda além do ápice pulmonar, cranialmente, estende-se à cúpula diafragmática através da abertura da cavidade torácica cranial (FALCÃO, 2016).

No cão, assim como nas demais espécies domésticas com exceção do cavalo, o pulmão esquerdo é dividido em dois lobos (cranial e caudal) e o direito, em quatro lobos (cranial, médio, caudal e acessório) (Figura 6). Cada lobo pulmonar ainda é subdividido em lóbulos por septos de tecido conjuntivo, que no cão são pouco desenvolvidos e apresentam-se praticamente imperceptíveis (PANIAGO, 2011).

Figura 6 – Representação esquemática da segmentação dos lobos pulmonares e da árvore brônquica, bem como os linfonodos do cão

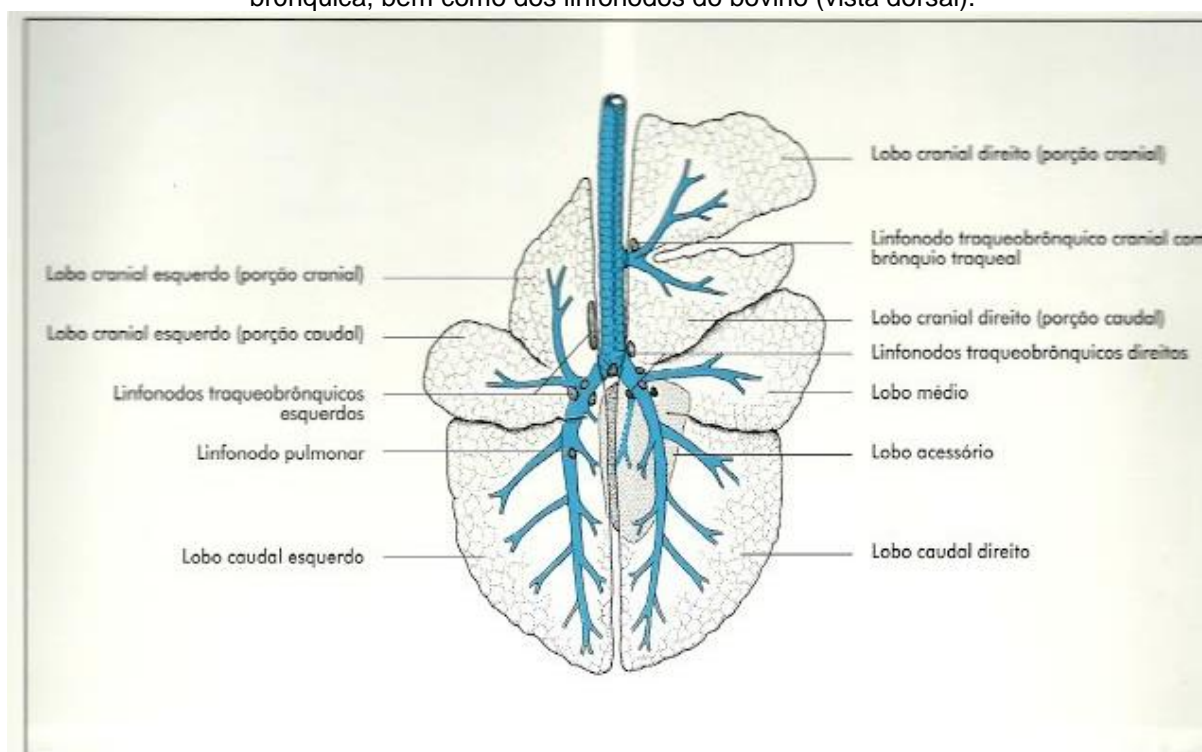


. Fonte: HORST, 2011.

Os pulmões dos ruminantes estão divididos em três lobos denominados lobo apical, lobo cardíaco ou médio, e lobo diafragmático ou basal. O lobo direito cardíaco dos ruminantes está dividido em dois e que em todas as espécies de mamíferos domésticos existe um lobo secundário unido com o pulmão direito, o lobo acessório (RAMOS, 2009).

O pulmão dos bovinos (Figura 7) tem características específicas as quais predis põem o gado às doenças infecciosas respiratórias. Devido a algumas deficiências na função pulmonar, como, insuficiente desenvolvimento do pulmão, pequena capacidade nas trocas gasosas, compartimentação anatômica, e presença de um septo interlobular espesso, que não permite a ventilação colateral, ocorrem redução da eficiência de trocas gasosas e, conseqüentemente, resulta rapidamente em anóxia e acidose metabólica. Os bovinos possuem orientação anatômica dependente e má perfusão de oxigênio ao nível dos lobos anteroventrais, uma superfície grande e rugosa nas tonsilas faringianas, a qual resulta em fonte para instalação microbiana no trato respiratório inferior, além da área endotelial ser relativamente pequena para a eliminação das toxinas (RAMOS, 2009).

Figura 7 – Representação esquemática da segmentação dos lobos pulmonares e da árvore brônquica, bem como dos linfonodos do bovino (vista dorsal).



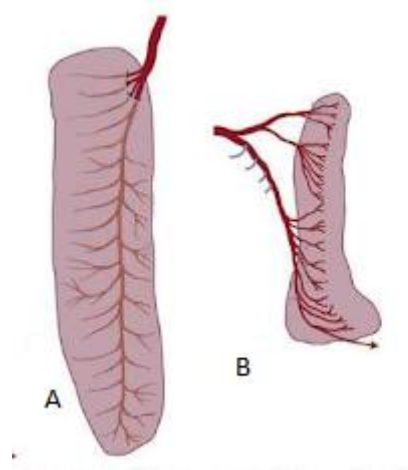
Fonte: HORST, 1981.

2.5 Baço

Globalmente, poderá referir-se que o baço é um órgão integrado no sistema imunitário e apresenta uma coloração que pode variar do vermelho brilhante (no estado normal) ao azul arroxeadado (quando contraído). Ele se situa dentro do peritônio em todos os animais domésticos, com exceção dos ruminantes, onde metade do baço se prolonga para a zona de fixação retroperitoneal entre o diafragma e o saco dorsal do rúmen. O baço se fixa ao estômago por meio do ligamento gastroesplênico, o qual faz parte do omento (SOUSA, 2012).

O baço apresenta duas faces: a face diafragmática e a face visceral (Figura 8), sendo que esta última é marcada pelo hilo em todos os mamíferos domésticos, exceto nos ruminantes (KÖNIG, 2016). No que toca à sua forma, esta é considerada muito variável de espécie para espécie, nos bovinos ele assemelha-se a uma faixa larga, no caso do cão apresenta-se como um órgão falciforme, estreito e longo, sendo a sua porção ventral a mais larga. Esta localiza-se por baixo do arco costal, podendo cruzar a linha média para atingir o lado direito sob as cartilagens costais (DYCE, SACK e WENSING, 2010).

Figura 8 – Representação do baço (face visceral) do bovino (A) e do cão (B).



Fonte: DYCE, SACK e WENSING, 2010.

A superfície visceral é côncava e marcada por um sulco longitudinal, crista hilar, pela qual passam os nervos e vasos e onde se fixa o omento maior. É um órgão revestido,

no cão, por uma cápsula de colágeno e fibras musculares lisas, que emite trabéculas para o interior do parênquima esplênico (SOUSA, 2012).

O parênquima esplênico é constituído pela polpa vermelha e pela polpa branca. Considera-se que a cápsula e as trabéculas formam uma estrutura de suporte tridimensional que fornece rigidez ao baço. No baço de cavalo, boi, cão e gato, a cápsula é rica em músculo liso, e sua contração provoca a expulsão do sangue acumulado no órgão (MONTANARI, 2016).

3 CONCLUSÃO

Em virtude dos fatos mencionados, foi possível concluir que os órgãos possuem muitas variações quanto sua morfologia de acordo com cada espécie, sendo de extrema importância o conhecimento das diferenças entre as espécies e também sua fisiologia.

4 REFERÊNCIAS

- ANATOMIA ANIMAL. Disponível em:
<<http://anatomiaanimaldescritiva.blogspot.com/2013/08/aparelho-digestorio-2.html>>. Acesso em 15out. 2018.
- COLVILLE, T. P.; JOANA, M. B..**Anatomia e fisiologia clínica para medicina veterinária**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- COSTA, K. **Insuficiência renal e cardíaca em bovino** (abordagem semiológica e relato de caso) AREIA-PB 2018. 2018.
- CULLEN, J.M. **Sistema Hepatobiliar e Pâncreas Exócrino**. In: MCGAVIN, M.D.; ZACHARY, J. F. **Bases da patologia em veterinária**. Tradução 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- DYCE, K.M. SACK,W.O. WENSING,C. J. G. **Tratado de anatomia veterinária**. 4. ed. Elsevier, 2010.
- ELLENPORT, C. R. **Aparelho urogenital**. In: GETTY, R.; SISSON, S.; GROSSMAN, J.D. **The anatomy of the domestic animals**, 5.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1986.
- FALCÃO, Brunna Muniz Rodrigues. **Lobação e segmentação broncopulmonar de saguis-de-tufos-brancos (Callithrix jacchus)**. 2016.

FEITOSA, F.L.F. **Semiologia veterinária: a Arte do Diagnóstico**. 2. ed. São Paulo: Roca, 2008.

HORST E. K; HANS. G. L. **Anatomia dos animais domésticos**. Texto e atlas colorido. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2011

HOWES, Flávia. **Hepatopatias crônicas em cães**. 2011.

KÖNIG, Horst Erich; LIEBICH, Hans-Georg. **Anatomia dos Animais Domésticos: Texto e Atlas Colorido**. Artmed Editora, 2016

MAGALHÃES, Felipe do Amaral. **Urolitíase em cães**. 2013.

MARCATO, Juliana de Aguiar. **Pancreatite em cães**. 2010.

MENDONÇA, Ana Paula Abreu. **Aspectos clínicos e histopatológicos do carcinoma hepatocelular (chc) em vaca: relato de caso**. 2017.

MONTANARI, Tatiana. **Histologia: texto, atlas e roteiro de aulas práticas**. 2016.

MORAIS, Leandro Kiosk et al. Estudo macro e microscópico de pâncreas em cães. **PUBVET**, v. 8, p. 0084-0229, 2014.

PANIAGO, J. D. G. **Torção de lobo pulmonar em cão: relato de caso**. Universidade Federal de Minas Gerais. 2011.

RAMOS, Beatriz Peixoto et al. **Avaliação histológica de pulmão de bovinos da raça nelore terminados a pasto e em confinamento**. 2009.

RODRIGUES, Renata Dias et al. **Estudo das alterações hematológicas e urinárias em cães em diferentes estágios de disfunção renal e avaliação do biomarcador cistatina C**. 2016.

SILVA, F. R. O. **Aspectos anatômicos, fisiológicos e semiológicos do sistema urinário e relato de caso de insuficiência renal em bovino**. Campus de Patos, Medicina Veterinária, 2014.

STALKER, M.J. Liver and Biliary System. In: JUBB, K.V.F.; KENNEDY, P.C.; PALMER'S, N. **Pathology of Domestic Animals**. v.2, 6 ed. Canada: Saunders Elsevier, 2016.

SOUSA, Joana Uva Jacinto Oliveira. **Esplenopatias cirúrgicas em cães, estudo retrospectivo num hospital de referência na área da Grande Lisboa**. Dissertação de Mestrado,) – Faculdade de Medicina Veterinária, Lisboa, 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. Comparando a anatomia dos rins: homem e bovino. (blog). 16 de janeiro de 2015. Disponível em: <<http://biologiapontal.blogspot.com/2015/01/comparando-anatomia-dos-rins-homem-e.html>>. Acesso em 15 out. 2018.

VERLANDER, J. W. Fisiologia e metabolismo gastrointestinal. In: KLEIN, B. G. **Cunningham tratado de fisiologia Veterinária**. São Paulo: Elsevier Brasil, 2014.

**CLÍNICA PSICOLÓGICA E SAÚDE PÚBLICA:
A PRÁTICA E OS DESAFIOS NO SETOR PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO DE SAÚDE**

**PSYCHOLOGICAL CLINIC AND PUBLIC HEALTH:
PRACTICE AND CHALLENGES IN THE PRIMARY AND SECONDARY HEALTH
SECTOR**

Matheus Alves Gomes

Keyti Santos Souza

Suellen de Paula Oliveira¹

Hyloran Galdino Cabral²

¹ Graduandos em Psicologia na Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim – ES.

² Especialização em Políticas Públicas, Gestão e Controle Social pela FASE. Graduação em Psicologia. Professor do curso de Psicologia na Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

RESUMO

Este trabalho visa compreender a atuação do psicólogo nos setores primários e secundários de saúde pública no município de Cachoeiro de Itapemirim – ES. A inserção das práticas do psicólogo na saúde pública inicia-se por volta do século XX visando auxiliar a atuação médica. O modelo utilizado possuía enfoque biomédico, com ausência de um olhar global do indivíduo, focalizando apenas suas patologias. Ao longo da história este enfoque modificou-se para um modelo biopsicossocial, que abarca os aspectos históricos, culturais e sociais do indivíduo, o que exige uma reformulação nos modelos de atenção à saúde. No contexto brasileiro, com a entrada oficial dos psicólogos no Sistema Único de Saúde, faz-se necessário reformular as práticas de atuação profissional antes atrelada a uma prática clínica individualizada e elitizada para práticas que englobem a prevenção e promoção de saúde bem como a intervenção em novas abordagens psicoterápicas. Entretanto em razão da recente conquista deste campo de trabalho, torna-se imprescindível discutir a clínica psicológica utilizada na atenção primária e secundária, os desafios encontrados e os possíveis fazeres neste contexto.

Palavras chave: Saúde Pública. Clínica Psicológica. Desafios.

ABSTRACT

This work aims to understand the performance of the psychologist in the primary and secondary sectors of public health in the municipality of Cachoeiro de Itapemirim - ES. The insertion of the psychologist's practices in public health begins around the twentieth century aiming to assist the medical performance. The model used had a biomedical approach, lacking a global view of the individual, focusing only on their pathologies. Throughout history this approach has been modified to a biopsychosocial model, which encompasses the historical, cultural and social aspects of the individual, which requires a reformulation in health care models. In the Brazilian context, with the official entry of psychologists into the SUS (Brazilian public system of health), it is necessary to reformulate professional practice practices previously linked to an individualized and elitist clinical practice for practices that encompass prevention and health promotion as well as intervention in new psychotherapeutic approaches. However, due to the recent conquest of this field of work, it is essential to discuss the psychological clinic used in primary and secondary care, the challenges encountered and the possible actions in this situation.

Keywords: Public Health; Psychological Clinic; Challenges.

1 INTRODUÇÃO

A saúde pública do Brasil trata-se de uma das temáticas mais relevantes do país muito antes da criação do Sistema Único de Saúde na Constituição de 1988. As lutas em prol de melhorias na saúde pública promovidas por classes de profissionais da saúde e sociedade civil tornaram-se um marco constituinte da história brasileira e propõem a continua análise das práticas e desafios enfrentados por diversos atores que compõe o atendimento à saúde e concomitantemente utilizam o serviço (PAULIN; LUZIO, 2009).

A psicologia e sua práxis atravessam este contexto de construção do Sistema Único de Saúde, pois o fazer psicológico integra-se como abordagem que constitui o sistema inter e multidisciplinar de atenção à saúde ofertado no SUS, espaço este onde o psicólogo aborda questões de cunho subjetivo e grupal, visando compreender a inter-relação destes no processo saúde-doença, com enfoque na promoção e prevenção da saúde, no âmbito regional, de acordo com as especificidades do território. Este ainda atua no processo de qualidade da relação equipe-usuário, fortalecendo vínculos essenciais aos processos de saúde (CREPOP, 2013).

No campo da saúde, uma das práticas do psicólogo é a de superar a dicotomia saúde física e saúde mental, ainda presente em muitas instituições de forma velada. Este atua nos campos da atenção primária (prevenção e promoção da saúde), atenção secundária (enfoque nas especificidades de certos tratamentos) e na atenção terciária (inserção do indivíduo num contexto hospitalar mais agudo, onde captam formas de reabilitação frente aos processos de saúde-doença.) (MENEGON; COÊLHO, 2006).

Os processos de reforma na saúde pública do Brasil promoveram a mudança do modelo de atendimento neste setor. Sendo assim, é necessária a discussão das práticas exercidas pelos profissionais mediante este contexto, pois estas precisam acompanhar as mudanças ocorridas, atentando-se às práticas teórico-metodológicas que atendam a realidade institucional da saúde pública vigente. Sob esta ótica, questiona-se o papel e a atuação do profissional de psicologia na saúde, pois este

desde a regulamentação dos cursos de psicologia em 1962 tem sua práxis atrelada à clínica – consultório particular e por isto, encontra dificuldades frente às demandas, normas e o próprio fazer psicológico nas instituições públicas de saúde (SPINK, 2003).

Há necessidade de compreender quais as possibilidades de atuação da psicologia na saúde, como demonstra a pesquisa realizada por SEIDL e COSTA (1999), onde todos os profissionais de psicologia de Brasília sentiam necessidade de treinamento para compor o arcabouço de possíveis práticas de exercício profissional. Tal observação demonstra o quão imprescindível é pensar sobre a prática clínica na saúde atualmente, o entendimento sobre o contexto social que abarca este fazer (LO BIANCO, 1994).

A partir destes princípios, o objetivo deste trabalho consiste em analisar a dinâmica da prática clínica psicológica no setor primário e secundário na saúde pública no município de Cachoeiro de Itapemirim – ES. Propondo o entendimento das práticas atuais nestes contextos, faz-se necessário revisar a evolução da atuação do psicólogo nos sistemas públicos de saúde, buscando através de esta construção demonstrar o mecanismo de funcionamento da prática clínica na atenção primária e secundária à saúde e por fim elucidar os desafios e possibilidades frente às práticas clínicas do psicólogo nestes setores, pois, a inserção deste profissional nestes campos é consideravelmente recente, o que implica em refletir com maior veemência este fazer.

Para realização desta pesquisa, utilizamos inicialmente de pesquisa bibliográfica objetivando o levantamento dos conteúdos disponíveis sobre o tema estudado. Em conjunto com tal natureza, a abordagem qualitativa, que tem como foco a compreensão de situações com elevado grau de dificuldade e investigação de suas particularidades. Desta forma, a composição final deste trabalho é estruturada através da pesquisa de campo que utiliza entrevistas estruturadas com profissionais Psicólogos dos principais dispositivos do setor primário e secundário de saúde no município de Cachoeiro de Itapemirim – ES, como forma de exploração do modelo de atenção à saúde praticada por profissionais da psicologia no município.

2 A EVOLUÇÃO DA PRÁTICA DO PSICÓLOGO NA SAÚDE PÚBLICA

As atividades do psicólogo nas organizações de saúde deram início no começo do século XX, visando colaborar com a atuação médica (GIOIA-MARTINS; ROCHA JÚNIOR, 2001).

O modelo de atendimento na saúde vigente nesta época tratava-se do modelo biomédico, onde o enfoque consistia em uma prática curativa, que entendia o processo de saúde apenas como intervenção médica frente às eventualidades que afligiam o homem, deste modo, desconsideravam-se os aspectos psicossociais na constituição da saúde do homem. O trabalho do psicólogo neste contexto é inserido enquanto um princípio de busca por humanização no atendimento ao indivíduo (PIRES; BRAGA, 2009).

Sob estas circunstâncias, ocorre o desenvolvimento da psicologia da saúde, especialmente na segunda metade do século XX, no qual se observa o aumento da expectativa de vida das pessoas no mundo e concomitantemente o aumento nos índices de mortalidade advindos do estilo de vida de muitas sociedades. O modelo biomédico começou a perder força por não conseguir abarcar o entendimento de transtornos ligados ao modo de vida dos indivíduos (esfera psicossocial), sendo tais aspectos discutidos pela psicologia e outras especialidades da saúde, que começam a inserir-se em espaços antes apenas médicos, levantando discussões sobre a eficácia do modelo biomédico, sua reformulação e ou/troca. (STRAUB, 2014).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1970 frente à constatação da necessidade de mudança dos parâmetros que englobam a saúde lança princípios fundamentalmente norteadores das práticas de saúde que expõem a importância de agregar no atendimento e entendimento do processo saúde-doença o contexto cultural e social do indivíduo, os fatores de risco e vulnerabilidade, promovendo através destes dados ações condizentes na atenção primária, secundária e terciária que visam atendimento integral ao indivíduo (CERQUEIRA-SILVA; DESSEN; COSTA JUNIOR, 2011).

Os debates a nível mundial sobre atenção integral ao indivíduo fortaleceram-se ainda mais neste período, impulsionados pelo posicionamento da OMS. Nesta época no Brasil foram registradas as primeiras intervenções da psicologia nos setores

hospitalares, como por exemplo, no Hospital das Clínicas em São Paulo, marcando assim o início da prática da psicologia da saúde nas instituições brasileiras de saúde (GORAYEB, 2010).

Outro fator além da discussão do modelo de atendimento e práticas na saúde pública também contribuiu para a constituição e entrada da psicologia neste espaço. Os gastos elevados dos países com saúde pública começaram a afetar o produto interno bruto e fortaleceram o entendimento de que a melhor proposta é o investimento em prevenção e promoção de saúde, ou seja, ações que evitem a manifestação de doenças correlacionadas aos mais diversos aspectos (LINO, CUNHA, 2016).

Neste cenário de transformações do modelo e política de saúde a nível mundial, o Brasil também é atravessado por profundos processos que visam à reformulação do quadro da saúde. Durante as décadas de 1970 e 1980 ocorrem movimentos em prol do fim da ditadura militar vivida no país e entre estes movimentos destacam-se a reforma sanitária que lutava por mudanças nas políticas e nas ações voltadas para a saúde com intuito de promover o acesso à saúde para toda a população e a reforma psiquiátrica que buscava novos caminhos frente à internação psiquiátrica desumanizada e reformulação do método de atendimento que seria voltado para a inter e multidisciplinaridade. (DIMENSTEN, 1998)

Neste período frente à crise econômica e os processos de revolução em curso no país os psicólogos deslocam-se dos campos principais de atuação, a clínica a escola e as indústrias, e buscam outros espaços de atuação, entre eles a saúde mental que abarca um substancial número de profissionais (DIMENSTEIN, 1988).

Paulin e Luzio (2009) destacam que como marco da reforma sanitária brasileira, ocorre em 1986 a VIII Conferência Nacional de Saúde que visa discutir as bases da saúde brasileira como, por exemplo, o modelo curativo biomédico, a perspectiva da saúde como ausência de doença, que eram disfuncionais e ineficazes. Levantou-se também o papel do Estado frente à saúde e a necessidade da garantia de atendimento à população, o que seria viável através da criação de um Sistema Único de Saúde.

Após esta conferência observou-se a entrada nas instituições de saúde de diversas profissões, entre estas a psicologia que integrada aos demais campos atuava em equipe. Houve uma conquista nos anos 80 na área da saúde por psicólogos, através de concursos para captação destes nas instituições públicas de saúde em todos os níveis, federal, estadual e municipal (SEBASTIANI, 2003). Desta forma o psicólogo passa a atuar não apenas nas instituições de saúde mental com expressividade, mas também nos espaços de saúde pública (PAULIN; LUZIO, 2009).

A criação do Sistema Único de Saúde (SUS) ocorre em 1988, através da Constituição Brasileira como marco da execução das propostas da reforma sanitária e garantia da saúde como direito de todos. O SUS baseia-se nos princípios da Universalidade que se trata da garantia ao direito de acesso de todos à saúde sem qualquer custo, na Equidade que se trata de agir com justiça com cada usuário, priorizando o atendimento aos mais necessitados, na integralidade que significa um atendimento ao indivíduo em todos os níveis de complexidade. Além disso, o SUS busca a descentralização, ou seja, cada esfera governamental responsável por seu território, especialmente os municípios e a participação social, a ação da comunidade no gerenciamento e fiscalização do SUS (BRASIL, 2004).

O atendimento no SUS ocorre através de uma subdivisão hierarquizada que visa à dinâmica do funcionamento pleno do sistema de acordo com os níveis de necessidade de atenção à saúde do indivíduo que podem ser classificadas nos níveis primário, secundário e terciário.

Conforme Poubel (2014) a atenção básica “caracteriza-se por um conjunto de ações no âmbito individual e coletivo que abrangem a proteção, a recuperação e a promoção da saúde”. A atenção secundária visa o atendimento ao agravamento das questões de saúde dos indivíduos que requerem atendimento especializado. A atenção terciária compreende às situações de saúde que necessitam de acompanhamento e atendimento de alta complexidade, com uso de recursos tecnológicos de ponta e observação contínua especializada (BRASIL, 2011).

A atenção básica trata-se de um dos principais campos da atenção à saúde no SUS, pois se constitui enquanto acesso ao usuário proporcionando-o acolhimento frente

suas necessidades, buscando a resolução das perturbações à saúde no momento de contato usuário-equipe diminuindo o sofrimento, numa perspectiva integral (BRASIL, 2011).

Visando o enfoque na atenção básica, o Ministério da Saúde em 1994 cria o Programa de Saúde da Família (PSF) que age como forma de consolidar a mudança do modelo biomédico curativo para o modelo biopsicossocial, que põe em prática as propostas da Reforma Sanitária Brasileira, visando à universalização do atendimento à saúde (CAMARGO-BORGES; CARDOSO, 2005).

A abrangência e magnitude deste programa fortaleceram-se de tal modo que passaram a constituir-se como estratégia do SUS, desta forma em 2004, adota-se a nomenclatura Estratégia da Saúde da Família (ESF).

A ESF é vista como a porta de entrada do usuário no SUS e se localiza num território específico, urbano ou rural, com limites geográficos definidos. É composta de 600 a 1000 famílias, que são acompanhadas por uma equipe de Saúde da Família, integrada por 1 médico generalista, 1 enfermeiro, 1 ou 2 auxiliares de enfermagem e 4 a 6 agentes comunitários de saúde (ACS). A equipe de saúde bucal foi recentemente integrada à ESF e é composta por 1 cirurgião dentista, 1 atendente de consultório dentário e 1 técnico em higiene dental (BRASIL, 2002 apud PAULIN; LUZIO, 2009).

Em vista do fortalecimento da proposta de atenção básica à saúde, em 2008 cria-se o Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF), que é composto por profissionais de áreas distintas, entre eles o psicólogo, que visam fornecer apoio aos profissionais da Estratégia de Saúde da Família (ESF) (BRASIL, 2011).

Os profissionais do NASF têm como práticas ações como atendimento individualizado ao usuário, posteriormente discutidos em reuniões multiprofissionais visando fortalecer as estratégias de atenção específica à demanda apresentada, formulação de projetos terapêuticos, ações públicas na comunidade, entre outros. (BRASIL, 2011).

3 A PRÁTICA DA CLÍNICA PSICOLÓGICA NA ATENÇÃO PRIMÁRIA E SECUNDÁRIA À SAÚDE

As práticas do psicólogo na atenção primária pautam-se na promoção e prevenção da saúde, que visam possibilitar que os indivíduos adotem hábitos, práticas, que evitem a instauração de processos de doença, perda de bem estar e maiores agravos à saúde. Tal atuação ocorre nas unidades básicas e centros de saúde.

(ALVES, 2011).

Conforme orientações da Política Nacional de Humanização, a práxis na atenção primária é desenvolvida em caráter inter e multidisciplinar, por meio da clínica ampliada, que é compreendida como um método que visa um atendimento com enfoque na especificidade e demanda do usuário atendido e sua relação com o processo de saúde-doença. Há uma ênfase também na escuta profissional apurada, no compartilhamento da equipe de informações que possam facilitar a eficácia da estratégia adotada, tanto no atendimento ao usuário, quanto nas estratégias da equipe (CARTILHA, PNH, 2013).

Pautada nestas políticas, o psicólogo que atua na atenção primária, desenvolve ações como atividades grupais nas Unidades Básicas de Saúde, visitas aos usuários em situações específicas, auxílio à equipe de saúde através de orientações técnicas, atendimento individualizado e criação de programas (POUBEL, 2014). O psicólogo também realiza atividades como:

[...] abordar temas/problemas de saúde coletiva, como: prevenção de transtornos alimentares; prevenção do abuso de drogas legais ou ilegais; desenvolvimento de estilos de vida saudáveis; hesitação de comportamentos de risco; prevenção de enfermidades sexualmente transmissíveis; desenvolvimento das responsabilidades sobre a concepção ou hesitação da gravidez indesejada; prevenção da violência (urbana, de gênero, do trânsito etc.); desenvolvimento de programas sobre sexualidade; programas particularmente voltado à saúde e melhoria da qualidade de vida de idosos, frente ao envelhecimento das populações, entre outros (SANTOS; TRINDADE, 1997; PÉREZ ÁLVAREZ, 1999 apud ALVES, 2011).

As práticas profissionais do psicólogo no setor primário de atenção à saúde devem contemplar aspectos que orientem as ações desenvolvidas com a população em razão das demandas coletivas apresentadas bem como enfoque nas especificidades

dos indivíduos do território. Além disto, devem ser priorizadas as formas de atendimento grupais com foco específico, com a utilização de uma clínica psicológica que não determine os atravessamentos do indivíduo como “fatores de causa singular”, mas que os contextualize dentro de perspectivas sociais, históricas e culturais que influem nos processos de bem-estar, saúde e doença (LO BIANCO et al., 1994).

A atuação do psicólogo no setor secundário da saúde tem como foco o auxílio durante o tratamento do paciente quando o processo de doença já está instalado, visando que ocorra o não agravamento da doença. Este aborda diferentes práticas como psicoterapia em formas variadas de aplicação a todas as faixas etárias, processos de psicodiagnóstico, orientação psicológica, entrevistas de encaminhamento a outros setores da rede de saúde e/ou a outras redes/profissionais, reuniões inter e multidisciplinares para discussão dos casos, entre outros (ALVES, 2011).

Souza e Delevati (2013) descrevem que além das práticas citadas, o psicólogo na atenção secundária à saúde também atua através de grupos com focos em demandas específicas como alcoolismo, tabagismo, tuberculosos, soropositivos, entre outros. Os psicólogos além da psicoterapia podem utilizar métodos de intervenção como o aconselhamento psicológico, a orientação psicológica, a ludoterapia, visando adequar o tratamento a realidade e demanda do paciente, o que é possibilitado através de uma comunicação intensa entre paciente e terapeuta, onde ambos são ativos na maneira de condução do tratamento (AGUIAR et al., 2004).

[...] superar as distinções tão familiares e óbvias, tais como natureza e cultura, o natural e o artificial, o vivo e o inanimado, o subjetivo e o objetivo, o coletivo e o individual, dentre outros. O conhecimento não pode ser particularizado, mas deve ser total, melhor dizendo, holista. Não podemos separar psicologia e saúde. A Psicologia precisa ter como campo de atuação a própria realidade contemporânea em que vivemos (MARTINS E ROCHA JUNIOR, 2001, apud SOUZA; DELEVATI, 2013).

Deste modo, para as práticas do psicólogo no setor primário e secundário da saúde é necessário compreender que o campo de atuação do profissional psicólogo é a própria realidade que vivemos.

4 OS DESAFIOS DA PRÁTICA DO PSICÓLOGO NA SAÚDE PÚBLICA: SEUS LIMITES E ALCANCES

As práticas que compõe a atuação do psicólogo no sistema primário e secundário de saúde são relativamente recentes, desta forma, faz-se necessário investigar as mesmas visando compreender os diferentes processos que são perpetuados por estes saberes e fazeres nestes campos de trabalho.

Mediante a tal demanda, foram entrevistados três psicólogos (as) identificados neste trabalho como Entrevistado 1 (E1), Entrevistado 2 (E2) e Entrevistado 3 (E3), em diferentes equipamentos da atenção primária e secundária. Utilizou-se de entrevistas estruturadas que levantam os principais aspectos da prática profissional citada e seus desafios.

No decorrer das entrevistas com profissionais atuantes no SUS constataram-se dificuldades relativas à gestão da saúde, desde aspectos financeiros que possibilitam, entre outras ações, realização de campanhas com temáticas específicas da realidade local, até outras questões macro políticas que impactam nas práticas de saúde ofertadas e pactuadas junto à população. Em consonância com tais fatos, observa-se que,

[...] Há desacordos, entretanto, em relação às modalidades de organização do financiamento: críticas do Conasems em relação ao repasse fragmentado de recursos por parte do Ministério da Saúde, muitos deles vinculados a programas e ações específicos, o que reduz a possibilidade de o gestor municipal organizar os serviços de acordo com políticas municipais de saúde e diferentes realidades locais (SANTOS, 2004, apud FEUERWERKER, 2005, p. 493).

Ainda referente à gestão, destaca-se também que algumas demandas recorrentes nos contextos de atendimento na saúde pública, necessitam de parcerias intersetoriais, o que nem sempre é possível devido a dificuldades de articulação e/ou ausência de profissionais na rede. “*Não há psiquiatra na rede*” (E3), o que segundo os profissionais dificulta a intervenção em casos mais graves de saúde mental, como, por exemplo, suicídio, transtornos psicológicos de ansiedade, transtorno do pânico entre outros.

Dimenstein (2000) aponta que além de dificuldades na gestão que impactam na atuação do psicólogo no SUS, no curso do desenvolvimento da história da psicologia no Brasil observa-se a consolidação do modelo clínico de atuação como prática

norteadora das ações do psicólogo, onde este tinha como objetivo realizar o diagnóstico e tratamento das psicopatologias.

Em virtude da entrada dos psicólogos na saúde pública, a atuação deste profissional não possuía enfoque nas demandas da população, ocorria apenas à transposição do modelo clínico para este campo, tanto nas unidades básicas de saúde, quanto nos ambulatoriais, o que gerava ineficácia no atendimento na saúde pública (DIMENSTEIN, 2000).

Mediante aos relatos profissionais, observa-se que a atuação clínica do psicólogo em abordagens que se desfiguram na prática em saúde pública, ainda é presente, visto que um dos profissionais atuante num dos principais espaços de referência no sul do estado em atenção secundária fundamenta sua atuação clínica “*Através da escuta e intervenção psicanalítica*” (E1) no modelo psicanalítico tradicional que necessita de *setting* específico e contrato terapêutico que não são abarcados pelo espaço de atuação deste profissional, podendo assim dificultar o êxito da proposta psicoterápica neste contexto.

Outro desafio se trata da disponibilidade dos profissionais da saúde executar o espaço de troca proporcionado pelas reuniões inter e multidisciplinares. Observa-se dificuldade em relação a horários, disponibilidade dos profissionais e inclusive a quebra da resistência dos mesmos em construir novas práticas a fim de não praticar um modelo de atendimento fragmentado que por consequência não atinge os objetivos e princípios propostos pelo SUS (COUTO; SCHIMITH; DALBELLOARAÚJO, 2013).

Tal dificuldade observa-se de maneira específica durante o relato do entrevistado 2, que diz que “Devido aos horários diferentes e alta demanda dos profissionais há dificuldades para encontros sobre discussões de casos” (E2).

Para além das diversas questões já citadas, se destacam duas demandas clínicas e sociais que possuem recorrência no setor primário e secundário de saúde no município e que demandam manejo extremamente apurado dos profissionais. A primeira destas demandas revela que “Há muitos encaminhamentos escolares,

desnecessários, visando medicalização da criança, frente a suspeita de Transtorno de Déficit de Atenção de Hiperatividade (TDAH). Tudo para escola é TDAH” (E2). Sobre isto, pode-se afirmar que,

“[...] Nos dias atuais, o aumento do número de diagnósticos na infância, especialmente o de TDAH, e a conseqüente medicalização da criança em idade escolar, tem tomado proporções tais que podemos defini-lo como uma verdadeira epidemia” (KAMERS, 2013, p. 155).

Segundo o profissional entrevistado, necessita-se de uma parceria intersetorial entre gestão de saúde e educação do município para que se desmistifiquem algumas questões pertinentes à infância que não configuram transtornos psicológicos e evidenciam emergência em repensar as práticas realizadas no setor da educação que precisam agir em favor da não culpabilização do aluno e/ou família, com reflexão sobre o papel da escola e dos diversos atores sociais que compõe a formação e educação dos indivíduos.

A segunda maior demanda constatada através da entrevista com os profissionais se trata de lidar com as mudanças no mundo do trabalho, os altos índices de desemprego que assolam o país, o que fomenta a pobreza, entre outras questões. Segundo estas demandas diversas surgem a partir da situação de desemprego, como ansiedade, uso de álcool e outras drogas, uso de medicações, entre outros.

Esta visão é contemplada por diversos autores que retratam sobre os diversos impactos no indivíduo desempregado, pois, a partir deste momento ele perde seu lugar social, enquanto ser ativo, participante do sistema capitalista vigente, onde emergem emoções e comportamentos diversos, geralmente prejudiciais à saúde como, “[...] desespero, perda de esperança, revolta e desorientação, pânico e vergonha, fracasso, inutilidade, incompetência, abandono e impotência (MOURA, 2001; TUMOLO; TUMOLO, 2004 apud CHAHAD; CHAHAD, 2005, p. 191)”.

Por fim, ressalta-se ainda que “Há desafios na prática da psicologia, pois a classe é muito fechada, individualizada, há pouca troca de experiências” (E2).

Segundo Dimenstein (2000) tais práticas estão ligadas a um modelo hegemônico de atuação, individualizado e propagado através dos tempos, principalmente em razão do enraizamento do modelo de atuação psicanalítico nos cursos de graduação e da representação social criada do psicólogo como profissional liberal, o que provoca dificuldades frente à atuação em contextos como a saúde pública.

Segundo pesquisa realizada por Seild e Costa Junior (1999) ainda falta capacitação adequada para a atuação do psicólogo na saúde pública, o que se constitui como desafio aos cursos de graduação, para readaptarem suas grades curriculares e práticas, incluindo conhecimentos que abarcam a inter e multidisciplinaridade e levantamento de novos aportes teóricos que se encaixem nas demandas da saúde pública (DIMENSTEIN, 2000).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atuação do psicólogo no SUS é relativamente recente. Tal afirmação nos leva a reforçar a necessidade de problematizar e revisar as práticas cabíveis a este profissional neste contexto bem como as possibilidades de atuação no mesmo. O desafio da ampliação teórica, metodológica e técnica nos cursos de graduação em psicologia interferem significativamente no fortalecimento dos diversos fazeres do psicólogo na atenção primária e secundária. É necessário construir novos aportes que possibilitam novas formas de psicologia que melhor atendem os setores da saúde citados.

Além das mudanças citadas, há necessidade de rompimento com o individualismo construído na atuação do psicólogo, especialmente no âmbito da saúde, constituído por atuações inter e multidisciplinares, o que requer compartilhamento de saberes. Estas práticas precisam ser fortificadas entre os profissionais de psicologia, pois, através do diálogo e debates, torna-se possível as modificações que devem ser iniciadas nos cursos de graduação e concretizadas nos contextos de atuação do psicólogo.

Para além destas questões, observam-se outros desafios que influem no trabalho do psicólogo, desde o manejo de recursos pelos gestores de saúde, bem como por

demandas que exigem olhar crítico e político do psicólogo, demandando atuações intersetoriais e luta por não estigmatização dos indivíduos através de laudos e outros documentos que não atendem a real demanda de saúde que se apresenta, mas sim a medicalização, culpabilização e entre outros.

Portanto, considera-se que as práticas do psicólogo no setor primário e secundário do município de Cachoeiro de Itapemirim – ES, apesar de bem delimitadas, são atravessadas por alguns parâmetros que necessitam de revisão, discussão e problematização desde os cursos de graduação até os profissionais inseridos em tais contextos, para que se cumpra a prerrogativa do SUS de atenção integral ao indivíduo (concepção holística), possibilitando a prevenção e intervenção nas demandas de saúde de forma adaptável ao indivíduo e ao território.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, R. F.; EULÁLIO, M. do C. Abrangência e níveis de aplicação da psicologia da saúde. In: ALVES, R. F. (Org.). **Psicologia da saúde: teoria intervenção e pesquisa**. Campina Grande: EDUEPB, 2011. P. 65-88.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O SUS no seu Município Garantindo Saúde para Todos**, Brasília, 2004.

Ministério da Saúde. Portaria nº 2.488, de 21 de outubro de 2011. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 24. Out 2011. Seção 1, p. 55.

Ministério da Saúde. **Núcleos de Apoio à Saúde da Família**. 2011. In: Ministério da Saúde.

Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. **Plano Nacional de Saúde – PNS 2012-2015**, Brasília, 2011.

Ministério da saúde. **Política Nacional de Humanização**. Brasília, 2013.

CERQUEIRA-SILVA, S.; DESSEN, M. A.; COSTA JUNIOR, Á. L. As contribuições da ciência do desenvolvimento para a psicologia da saúde. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 16, 2011. P. 1599-1609.

CHAHAD, C.; CHAHAD, J. Os impactos psicológicos do desemprego e suas conseqüências sobre o mercado de trabalho. **Revista da ABET**, v. 5, n. 1, p. 179-218.

COUTO, L. L. M.; SCHIMITH, P. B.; DALBELLO-ARAUJO, M. Psicologia em ação no SUS: a interdisciplinaridade posta à prova. **Psicologia: Ciência & Profissão**, 2013, p. 500-511.

CREPOP. **Como a psicologia pode contribuir para a avançar o SUS: orientações para gestores.** Brasília, 2013.

DELEVATI, D. M.; DE SOUZA, A. R. B. O fazer do psicólogo na saúde. **Caderno de Graduação Ciências Biológicas e da Saúde UNIT ALAGOAS**, v. 1, n. 2, p. 79-87, 2013. Disponível em:

<<https://periodicos.set.edu.br/index.php/fitsbiosaude/article/view/620>>

DIMENSTEIN, M. D. B. O psicólogo nas Unidades Básicas de Saúde: desafios para a formação e atuação profissionais. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 3, n. 1, 1998, p. 53-81.

DIMENSTEIN, M. D. B. A cultura profissional do psicólogo e o ideário individualista: implicações para a prática no campo da assistência pública à saúde. **Estudos de Psicologia**, Rio Grande do Norte, 2000. p. 95-121.

FEUERWERKER, L. Modelos tecnoassistenciais, gestão e organização do trabalho em saúde: nada é indiferente no processo de luta para a consolidação do SUS. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v.9, n.18, 2005, p. 489-506.

GIOIA-MARTINS, D.; ROCHA JÚNIOR, A. Psicologia da saúde e o novo paradigma: novo paradigma? **Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, 2001. p. 35-42.

KAMERS, M. A fabricação da loucura na infância: psiquiatrização do discurso e medicalização da criança. **Estilos clin.**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 153-165, abr. 2013.

LINO, A.; CUNHA, S. Análise de trabalhos produzidos na Universidade de Brasília de 2011 a 2015. **Universidade de Brasília Biblioteca Central**. Brasília, 2016. p. 4119. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/21729>>

LO BIANCO, A. C.; BASTOS, A. V.; NUNES, M. L.; SILVA, R. C. Concepções e atividades emergentes na psicologia clínica: implicações para a formação. In R. Achar (Org.). **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994. p. 7-79.

MENEGON, V. S. M., & COELHO, A. L. E. A inserção da Psicologia no sistema de saúde pública: Uma prática possível. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, 2006.p. 177189.

PAULIN, T.; LUZIO, C. A. A psicologia na saúde pública: desafios para a atuação e formação profissional. **Revista da Psicologia da UNESP**. São Paulo, 2009. p. 98109.

PIRES, A. C. T.; BRAGA, T. M. S. O psicólogo na saúde pública: formação e inserção profissional. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 17, n. 1, 2009. p. 151-162.

POUBEL, P. F. Psicologia na Saúde Pública. **ECOS– estudos contemporâneos da subjetividade**, Cuiabá, v. 4, n. 2, p. 194-200, 2014.

SEIDL, E. M. F.; COSTA JUNIOR, A. L. O psicólogo na rede pública de saúde do Distrito Federal. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 1999. p. 27-35. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/revistapt/article/view/20602>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

SPINK, M. J. **Psicologia social e saúde: práticas, saberes e Sentidos**. Petrópolis: Vozes, 2003.

STRAUB, R. O. **Psicologia da Saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

UMA ANÁLISE DO CONTEXTO DE ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS NOS CRAS E CREAS DA CIDADE DE PRESIDENTE KENNEDY/ES

AN ANALYSIS OF THE CONTEXT OF PSYCHOLOGISTS IN THE CRAS AND CREAS OF THE CITY OF PRESIDENT KENNEDY / ES

Andrielle Sacramento Rocha de Oliveira

Irinéia Soares

Raissa Santos Neves ¹

Giovanna Carrozzino Werneck²

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo aprofundar os conhecimentos acerca das atribuições dos psicólogos que atuam no campo da Assistência Social nos CRAS e CREAS do município de Presidente Kennedy, situado ao sul do Espírito Santo, e identificar quais estratégias psicossociais esses profissionais utilizam para promover uma melhor qualidade de vida a essas pessoas que vivem em situação de vulnerabilidade e têm seus direitos violados. Para realização da pesquisa foi realizada uma entrevista semiestruturada com perguntas direcionadas a responder: qual a contribuição do profissional de Psicologia no centro de assistência social CRAS e CREAS com vistas à proteção social? E quais os desafios são enfrentados diante de tais questões? Reiteramos a importância do trabalho do psicólogo na transformação das condições materiais de existência e no compromisso com as pessoas em vulnerabilidade social, de forma a promover a autonomia e a garantia dos direitos sociais.

Palavras-chave: Psicologia. Assistência Social. CRAS. CREAS.

ABSTRACT

The present research aims to deepen the knowledge about the attributions of the psychologists who work in the field of Social Assistance in CRAS and CREAS of the

¹ Graduandas em Psicologia pela Faculdade Multivix/Cachoeiro de Itapemirim;

² Professora da Faculdade Multivix, Cachoeiro de Itapemirim; psicóloga CRP 16/3796; Mestra em Letras (IFES/Vitória); especialista em Educação, Pobreza e Desigualdade Social (UFES); Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça (UFES); Leitura e Produção de Texto (PUC/MG); e Terapia por Contingências de Reforçamento (ITCR/Campinas); gcarrow@gmail.com.

municipality of Presidente Kennedy, located in the south of Espírito Santo, and to identify what psychosocial strategies these professionals use to promote a better people living in situations of vulnerability and have their rights violated. To conduct the research, a semi-structured interview was conducted with questions directed to answer: what is the contribution of the psychology professional in the social assistance center CRAS and CREAS with a view to social protection? And what challenges are faced in facing such issues? We reiterate the importance of the psychologist's work in transforming the material conditions of existence and in the commitment to people in social vulnerability, in order to promote autonomy and guarantee social rights.

Keywords: Psychology. Social Assistance. CRAS. CREAS.

1 INTRODUÇÃO

É importante refletir sobre o trabalho desenvolvido pelos psicólogos nos diferentes espaços sociais. Sejam em escolas, hospitais, centros de avaliação psicológica empresarial, órgãos públicos, dentre outros segmentos sociais em que o profissional da Psicologia esteja presente. Assim torna-se bastante amplo o campo de trabalho desses profissionais.

Ao mesmo tempo, percebe-se que o trabalho dos psicólogos é valorizado em setores públicos voltados para o atendimento ao cidadão, como em secretarias de desenvolvimento social, conselhos tutelares, abrigos de idosos e em atendimentos a grupos de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Sendo assim, refletir sobre a prática profissional do psicólogo implica uma análise da inserção da Psicologia no campo da Assistência Social²⁰, em diálogo com a legislação que regulamenta o Sistema Único de Assistência Social (SUAS)²¹ e do movimento de compromisso social emergente na Psicologia brasileira nas últimas duas décadas.

²⁰ “A assistência social foi estruturada em diferentes níveis de proteção social, segundo o seu foco de prevenção a situações de risco, correspondente à Proteção Social Básica, ou no combate às violações de direitos ou atos que exacerbam a vulnerabilidade social de indivíduos, por meio da Proteção Social Especial, que se desdobra em alta e média complexidade.” (BRASIL, 2009, p. 24).

²¹ “Por meio da Política Nacional de Assistência Social, aprovada em 2004, e da Norma Operacional Básica do SUAS, de 2005, o SUAS consolidou-se, operando hoje como um sistema único descentralizado e participativo, assentado na gestão compartilhada da política, no cofinanciamento e na cooperação técnica entre as três esferas de governo, visando, em última instância, assegurar a Assistência Social como dever de Estado e direito do cidadão em todo o país.” (BRASIL, 2011a, 2011b).

A partir da implantação do SUAS o psicólogo se tornou profissional relevante para o na Assistência Social, compondo as equipes dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e dos Centros de Referência Especializada de Assistência Social (CREAS). De acordo com Botarelli (2008, p. 16).

[...] o trabalho de profissionais da área de Assistência Social passou por uma nova estruturação a partir deste novo ordenamento, mas ainda resta aprofundar-se sobre a consolidação de quais são as ações e os serviços sócios assistenciais a serem caracterizados como básicos ou especiais.

Assim, considerando as afirmações acima, vê-se que o trabalho do psicólogo é relevante para a implementação e avaliação de políticas públicas na “[...] perspectiva de garantias de direitos e busca de ações de justiça e equalização social” (BRASIL, 2011a, b).

A presente pesquisa objetiva aprofundar os conhecimentos acerca das atribuições dos psicólogos que atuam no CRAS e CREAS, no município de Presidente Kennedy, situado no Estado do Espírito Santo.

O trabalho de pesquisa se justifica pela necessidade de análise do campo de atuação dos psicólogos que atuam no CRAS e CREAS, e problematização do trabalho desenvolvido por esses profissionais junto aos grupos que se encontram em situação de vulnerabilidade social no referido município.

A pesquisa está direcionada especificadamente a identificar as atribuições dos psicólogos que trabalham nos CRAS e CREAS; identificar as dificuldades encontradas no campo de atuação desses psicólogos; conhecer a realidade organizacional do campo de atuação do psicólogo; identificar as demandas de trabalho, políticas específicas da atuação do CRAS e CREAS e a rede socioassistencial de atendimento ao cidadão; e conhecer as demandas do município de Presidente Kennedy no que tange aos atendimentos e enfrentamento de grupos em situação de vulnerabilidade social.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Que São o CREAS e o CRAS

De acordo com Albuquerque (2008) e Brasil (2011a), os CREAS são unidades que realizam serviços de desenvolvimento de estratégias de atenção social e familiar visando à reestruturação do grupo familiar e (re) elaboração de referências afetivas, bem como o acompanhamento individual, apoios e encaminhamentos, e processos voltados para a proteção e reinserção social. Tais unidades necessitam ter em sua equipe: coordenador, assistente social, psicólogo, advogado, profissionais de nível superior ou médio para trabalharem na abordagem dos usuários e o auxiliar administrativo.

O Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), como unidade do Sistema Único de Saúde de Assistência Social constitui-se em pólo de referência da Proteção Social Especial de Média Complexidade, sendo responsável pela oferta de orientação e apoio especializados e continuados de assistência social a indivíduos e famílias com direitos ameaçados ou violados. (BRASIL, 2011a, p. 24).

De acordo com Macedo (2011), o CREAS apoia e orienta o cidadão que já tem sua situação de risco comprovada. Ou seja, que já estão sendo vítimas de violência física, psíquica e sexual. Sendo assim, o CREAS trabalha com direitos isolados e apresenta demandas múltiplas, atendendo crianças, adolescentes, mulheres e todas as pessoas que encontram-se em situação de negligência.

No âmbito do SUAS, os CREAS configuram-se como unidades públicas estatais para a oferta de serviços especializados e continuados a indivíduos e famílias em situação de risco pessoal e social e/ou que tenham seus direitos violados. Suas ações envolvem processos de trabalho que demandam a atuação de um conjunto de profissionais para a oferta de acompanhamento familiar e/ou individual especializado, por meio de atendimento psicossocial e de orientação e assessoria jurídica, em estreita relação com a rede socioassistencial, das demais políticas públicas e órgãos de defesa dos direitos (BRASIL, 2011a, p. 24-25).

O CRAS é um equipamento público, que se enquadra na proteção social básica e tem como objetivo ofertar serviços para a articulação entre os diversos setores da Assistência Social e atuar na prevenção de situações de risco. Fica localizado, obrigatoriamente, em territórios onde há presença de vulnerabilidades e riscos sociais, enfocando a família e os vínculos comunitários (BRASIL, 2011b). Nesse sentido, o

CRAS tem como objetivo prevenir que ocorra situação de risco social, fazendo isso através do desenvolvimento e monitoramento das famílias, como atividades promotoras do fortalecimento dos vínculos familiares e sociais e ampliação do acesso aos direitos e garantias fundamentais (BRASIL, 2011b).

Sendo assim, o CRAS é responsável pela execução de programas e projetos que potencializam a família como unidade de referência, a fim de proporcionar aos usuários reconhecimento aos diversos arranjos familiares, valorizando as particularidades de cada grupo familiar, fortalecendo esses vínculos e articulando-os com seu contexto comunitário (ANDRADE; ROMAGNOLIS, 2010).

Os serviços oferecidos englobam contextos de: casos de violência sexual; afastamento do convívio familiar devido à aplicação de medida socioeducativa; tráfico de pessoas; situação de rua e mendicância; abandono; vivência de trabalho infantil; discriminação em decorrência da orientação sexual e/ou raça/etnia; outras formas de violação de direitos decorrentes de discriminações/submissões a situações que provocam danos e agravos a sua condição de vida e os impedem de usufruir autonomia e bem estar (BRASIL, 2011b).

Ressalta-se que o atendimento no CRAS e no CREAS é para todo o público que necessita deles, desde crianças até os idosos, com serviços de convivência e fortalecimento de vínculos. São disponibilizados os facilitadores, a equipe de serviço dos gestores, grupos de adolescentes, grupos de famílias que têm algum familiar recluso, dentre outras atividades de inclusão social (CREPOP, 2008).

Nesse sentido, considerando a necessidade de atender à população em situações de vulnerabilidade, o CRAS e CREAS têm como atribuição principal a oferta de projetos coletivos às pessoas e grupos em situações de risco social, como violação de direitos humanos, violência infantil ou violência a idosos e mulheres (BRASIL, 2011a, b).

2.2 Atribuições do Psicólogo do CRAS e CREAS

A Psicologia se inseriu na Assistência Social por meio do SUAS (Sistema Único de Assistência Social), sendo relevante a atuação dos psicólogos na composição da equipe dos dois

principais serviços de proteção social que estruturam essa política: o CREAS e o CRAS. Silveira et al (2007, p. 20) enfatizam que em “[...] sua participação ética, crítica e articulada, o psicólogo pode ser um ator social importante, sensível às demandas social e criativo na busca de soluções”. Logo, a participação ativa dos psicólogos nesse ambiente tem possibilitado um diálogo interdisciplinar buscando soluções e sendo fundamental na solução de conflitos e problemas sociais, na promoção/avaliação/implementação de políticas públicas, quando o psicólogo trabalha em equipe junto com outros profissionais por meio do diálogo e troca de experiências, informações com os membros da equipe e da comunidade, e desenvolvendo ações diferenciadas com enfoque na prevenção à situação de risco e vulnerabilidade (BRASIL, 2011a, b).

A intervenção psicossocial tem como objetivo possibilitar melhores condições humanas e qualidade de vida e está voltada para ações entre sujeito e meio social associadas à promoção e garantia de direitos sociais. De acordo com Sarriera et al (2004), intervenção psicossocial pode ser uma prática que auxilia na construção dos novos rumos e sentidos de vida almejados nessa contemporaneidade, ao valorizar a interação do ser humano e seu contexto, a mútua influência entre ambos bem como considerar as capacidades e recursos próprios dos grupos-alvo para promoção do bem-estar psicossocial.

O exercício das atividades desenvolvidas por psicólogos no CRAS tem por objetivo dar enfoque à atenção e prevenção à situação de risco, atuando em situações de vulnerabilidade, objetivando fortalecer os vínculos familiares e comunitários, atentando-se para as situações de violação de direitos e, caso seja necessário, após a identificação de demandas que necessitem de atenção de outros setores dos serviços públicos, o psicólogo deve acioná-los (CREPOP, 2008, p. 16).

[...] O foco da atuação do CRAS é a prevenção e promoção da vida, por isso o trabalho do psicólogo deve priorizar as potencialidades. Nossa atuação deve se voltar para a valorização dos aspectos saudáveis presentes nos sujeitos, nas famílias e na comunidade. A atuação do psicólogo no CRAS tem foco na prevenção e ‘promoção de vida’, mas isto não significa desconsiderar outros aspectos relacionados às vulnerabilidades.

Ainda sobre o trabalho dos psicólogos que atuam no CRAS e no CREAS, (BOTARELLI, 2008, p. 16) enfatiza que

[...] o trabalho de profissionais da área de Assistência Social passou por uma nova estruturação a partir deste novo ordenamento, mas ainda resta aprofundar-se sobre a consolidação do que e quais são as ações e os serviços sócios assistenciais a serem caracterizados como básicos ou especiais.

Nesse sentido, o psicólogo que atua no CRAS e no CREAS ocupa um lugar indispensável ao atendimento à demanda da população em vulnerabilidade social, e na divisão de proteção social básica e especial, pois o psicólogo trabalha diretamente com essas questões, juntamente com a equipe técnica, composta por assistente social e advogado, que atende no CREAS em casos de negligência, abandono, ameaça, maus tratos e qualquer tipo de discriminação.

Sobre os profissionais que atuam no CRAS e no CREAS, os dados apresentados confirmam que: “O Censo SUAS mostra que 22,9% dos CRAS dispunham de assistente social, 13,2% de psicólogo, 16,7% de profissionais com nível médio, 5,8% de pedagogo, 0,4% de advogados e 41% contavam com profissionais de outras formações” (BRASIL, 2013a). É importante enfatizar que segundo a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social e a Resolução nº 17/2011, do Conselho Nacional de Assistência Social, o assistente social e o psicólogo devem fazer parte da equipe de proteção social básica, portanto, devem compor a equipe do CRAS.

Parágrafo único: Compõem obrigatoriamente as equipes de referência: I – da Proteção Social Básica: assistente social; psicólogo; advogado; da Proteção Social Especial de Média Complexidade: assistente social; psicólogo; advogado; da Proteção Social Especial de Alta Complexidade: assistente social; psicólogo (CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, 2011).

Sendo assim, a função do psicólogo nos CRAS e CREAS deve estar intrinsecamente associada a uma função política e social, não desvinculada da realidade concreta dos usuários e (re) construída a partir de um olhar crítico também sobre o seu fazer e sobre os próprios usuários, por meio de ações que despotencializem a perpetuação

do ciclo de pobreza, na perspectiva da autonomia e garantia dos direitos fundamentais.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida no CRAS e CREAS com as psicólogas do município de Presidente Kennedy. A metodologia utilizada é a pesquisa de abordagem qualitativa, que consiste não só na descrição da realidade, mas também na compreensão da dinâmica das relações sociais e dos discursos. Os instrumentos para a produção dos dados foram à pesquisa bibliográfica e entrevista semiestruturada realizada com as psicólogas em outubro de 2018, quando também foram assinados os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido.

As perguntas direcionadas às psicólogas tiveram por objetivo identificar o trabalho realizado por elas dentro das instituições do CRAS e CREAS do município de Presidente Kennedy, tendo em vista os objetivos gerais e específicos desta pesquisa. Para que fosse realizada a entrevista, foi necessário entrar em contato com as psicólogas e agendar horário com cada uma. No CRAS trabalham duas psicólogas que participaram da entrevista, e no CREAS trabalham três psicólogas, sendo que uma delas não quis participar, e a outra estava de férias. Por isso só foi realizada a entrevista com uma psicóloga do CREAS. Na entrevista foram realizadas as seguintes perguntas para as psicólogas do CRAS:

- 1- Considerando os objetivos e funções do CRAS, há um cumprimento efetivo do que é proposto? Por quê?
- 2- De acordo com os objetivos/funções do CRAS, existe dificuldade no cumprimento de algum deles? Por quê?
- 3- Dentro da instituição (CRAS), em sua opinião, há profissionais da Psicologia em número suficiente para atender a demanda do município?
- 4- Como você, profissional de Psicologia, age frente à dificuldade de execução de tarefas? O que pensa e como se sente diante dessa possível situação?

Para a psicóloga do CREAS, foram feitas as perguntas:

- 1- Considerando os objetivos e funções do CREAS, há um cumprimento efetivo do que é proposto? Por quê?
- 2- De acordo com os objetivos/funções do CREAS, existe mais dificuldade no cumprimento de algum deles? Por quê?
- 3- Dentro da instituição (CREAS), em sua opinião, há profissionais da Psicologia em número suficiente para atender a demanda do município?
- 4- Como você, profissional de Psicologia, age frente à dificuldade de execução de tarefas? O que pensa e como se sente diante dessa possível situação?

As perguntas foram de grande importância para que pudesse ser analisado o trabalho realizado dentro do CRAS e CREAS do município de Presidente Kennedy, a fim de compreender as condições de trabalho dessas profissionais e os serviços ofertados nas instituições onde elas atuam.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção tem a finalidade de expor uma análise qualitativa de dados produzidos pelas entrevistas semiestruturadas. As psicólogas entrevistadas serão identificadas por siglas (P1, P2 e P3) a fim de se preservar o sigilo e suas respectivas falas serão transcritas entre aspas.

O trabalho realizado pelos psicólogos do CRAS e do CREAS tem como meta principal assistir à clientela em risco social, em situação de vulnerabilidade. Segundo Andrade e Romagnolis (2010), a Política Pública da Assistência Social visa garantir a todos os que dela necessitarem, sem contribuição prévia, a proteção social.

Assim, os estudos realizados apontam a importância do trabalho dos psicólogos que atuam nas referidas instituições para a melhoria das condições de vida de pessoas que vivem em situação de risco e vulnerabilidade social.

As psicólogas atendem 132 famílias em situação de vulnerabilidade social decorrente da pobreza, do precário ou nulo acesso aos serviços públicos, da fragilização de vínculos de pertencimento e sociabilidade e/ou qualquer outra situação de

vulnerabilidade e risco social presentes nos territórios de abrangência do CRAS e CREAS, em especial.

As famílias beneficiárias fazem parte de programas de transferência de renda e benefícios assistenciais: famílias que atendem aos critérios de elegibilidade a tais programas ou benefícios, mas que ainda não foram contempladas; famílias em situação de vulnerabilidade em decorrência de dificuldades vivenciadas por algum de seus membros; pessoas com deficiência e/ou pessoas idosas que vivenciam situações de vulnerabilidade e risco social (BRASIL, 2013b).

As entrevistadas apontam que a atuação dos profissionais de Psicologia dentro do CRAS e CREAS é de fundamental importância, pois nos atendimentos psicossociais realizados os usuários são acolhidos em grupos de apoio, visitas domiciliares, dentre outras ações.

A seguir, analisaremos os discursos das psicólogas, considerando as perguntas elencadas na entrevista semiestruturada.

- Dificuldades encontradas para a realização do trabalho

De acordo com P1 uma das dificuldades existentes no processo é quando o usuário procura o serviço com intuito de ter um atendimento individualizado, e quando informado que apenas há atendimento coletivo, essas pessoas não se sentem à vontade em se exporem: “[...] existe no sentido que as pessoas nos procuram querendo o atendimento individual, terapia e muitas das vezes elas não se sentem à vontade de expor as situações pessoais no coletivo no geral”. P3 compreende que a necessidade de materiais é uma das dificuldades encontradas para a realização de suas atribuições:

[...] é a dificuldade de um pouco de recurso de material, às vezes falta recurso material nós desenvolvermos nossos trabalhos, mas a gente faz muitas parcerias com palestrantes diversos para poder falar, isso flui muito bem, então a dificuldade é de equipamentos de material de consumo mesmo (P3).

Contudo, P3 não constata dificuldades no trabalho dentro no CREAS, pois o trabalho é realizado em equipe e isso colabora para um bom trabalho, “[...] não acredito que

tenha não, porque nós trabalhamos em equipe, pois um depende do outro, é um trabalhando com o outro”.

- Execução de atividades mediante os objetivos e funções do CRAS

De acordo com P1 e P3 o trabalho é executado em grupos:

[...] nós trabalhamos no coletivo, através de grupos, tentando tirar essas pessoas da vulnerabilidade, em momento algum o CRAS faz atendimento clínico nem individual [...] o objetivo deles é tratar dos assuntos pertinentes, o público-alvo do CRAS é trabalhado através de grupos (P1).

[...] nós temos o total desses quatro grupos e conseguimos estar nos grupos trabalhando essas demandas, proporcionando a eles a orientação, levando as temáticas de acordo com cada grupo de idoso, de jovens, gestantes... promovendo o fortalecimento dos vínculos dos laços tanto para as famílias e até mesmo com a comunidade, então os psicólogos têm conseguido estabelecer sim, um trabalho em equipe com os grupos (P3).

- Profissionais suficientes para a demanda

De acordo com a P3 a dificuldade nesse processo se dá pela pouca carga horária de trabalho, que dificulta a execução das atividades de maneira sistêmica. Segundo ela, há uma compreensão que se houvesse mais horas de trabalho, seria realizado de uma melhor forma.

[...] Hoje o CRAS tem duas psicólogas uma matutina e vespertina, uma é responsável pelo grupo dos PAIFES e a outra é responsável pelos grupos de serviços de convivência e fortalecimento de vínculos, então eles ficam muito sobrecarregados porque a carga horária deles é curta, são 20 horas semanais (P3).

Segundo P2: “[...] Em relação ao CREAS se tivesse uma equipe a mais seria o ideal, pois no CRAS tem três equipes, que trabalham no período matutino e vespertino”.

Para P1, o número de psicólogos é suficiente para atender à demanda do município:

Para a demanda do município em Kennedy tem número de psicólogos suficiente para atender o município. Até mais, pois no CRAS tem uma equipe de recursos humanos que em qualquer outro não tem. Kennedy é excelente e não precisa de mais (P2).

Conforme descrito acima, é perceptível que os trabalhos no CRAS e CREAS estão seguindo de acordo com os objetivos e funções dos mesmos. Tendo em vista a fala

das profissionais de Psicologia, é compreensível que dificuldades ocorram na rotina de trabalhos delas, tais como: a falta de material, falta de recursos, poucas horas trabalhadas para a demanda que o município necessita. Nesse caso, seria viável outro grupo que auxiliasse nos trabalhos, o que poderia melhorar a qualidade do serviço e de forma quantitativa dar conta de todo trabalho demandado.

Diante do exposto no referencial teórico pode-se compreender que as psicólogas entrevistadas estão no caminho de concluir o trabalho que o CREAS e o CRAS exigem, de forma que o trabalho seja satisfatório e atendam às demandas do município.

Segundo os estudos realizados por Barros (1987, p.14) e Gonçalves (2003), é possível a compreensão de que os trabalhos que estão sendo realizados no município de fato estão de acordo com o objetivo e funções do CRAS E CREAS. É válido ressaltar que dificuldades estão presentes, porém, o trabalho está sendo feito de maneira que a população tenha seu direito resguardado, pois os profissionais trabalham conforme as condições que são ofertadas. Assim, considerando uma melhoria nas condições trabalho, existe a possibilidade de também melhorar o serviço ofertado, de forma a atender aos pressupostos legais e às demandas que surgem nas comunidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos realizados confirmam que os profissionais da Psicologia não podem se tornar repetidores de práticas que não se refletem em mudanças. Nesse sentido, os psicólogos que trabalham em setores da Assistência Social precisam ter capacitações constantes que os habilitem a fortalecer os laços e compromissos da Psicologia com os grupos e pessoas em situação de risco e vulnerabilidade social.

As pesquisas levam à conclusão de que os psicólogos ocupam lugar central quando se pretende abordar a questão do compromisso social e da intervenção em situações de vulnerabilidade. E esse compromisso se reflete nas situações individuais e coletivas com que deparam os psicólogos sempre que se faz necessário também o

rompimento com o ciclo de pobreza e a promoção da autonomia dos sujeitos envolvidos. Portanto,

Intervir em situações de vulnerabilidades, dentro da Assistência Social, implica diretamente em promover e favorecer o desenvolvimento da autonomia dos indivíduos, oportunizando o empoderamento da pessoa, dos grupos e das comunidades. Temos, aqui, a necessidade de mudanças nos referenciais teórico-metodológicos, na fundamentação dos programas, projetos, serviços e benefícios que devem se dar em nova ótica, investindo-se no potencial humano. Esse investimento pode produzir superação e desenvolvimento, mas, para tanto, também são fundamentais mudanças na forma de compreendermos a pobreza e a maneira de atuarmos sobre ela, gerando, por meio dos vínculos estabelecidos no atendimento, e de um conjunto de ações potencializadores, o rompimento do ciclo de pobreza, a independência dos benefícios oferecidos e a promoção da autonomia, na perspectiva da cidadania, tendo o indivíduo como integrante e participante ativo dessa construção. (CREPOP, 2008, p. 29).

Viu-se que as intervenções da equipe de psicólogos que trabalha no CRAS e no CREAS objetiva uma transformação da realidade vigente, buscando resgatar pessoas em vulnerabilidade social ao promover autonomia e buscar a garantia dos direitos sociais, seja a partir de trabalhos coletivos, dinâmicas de grupos e intervenções junto aos familiares.

7 REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, E. M. **A facilitação de grupos nos serviços do Sistema Único da Assistência Social: contribuições da Psicologia Fenomenológico-Existencial.** Trabalho de Conclusão de Curso, Curso de Psicologia, Centro Universitário Luterano de Palmas/ Universidade Luterana do Brasil, Palmas, TO, 2008.

ANDRADE, L. F.; ROMAGNOLIS, R. C. Psicólogo no CRAS: Uma Cartografia dos Territórios Subjetivos. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. 3, p. 604-619, 2010.

BARROS, C. S. G. **Pontos de Psicologia Geral.** São Paulo: Ática, 1987.

BOCK, A. M. B. Psicologia e sua ideologia: 40 anos de compromisso com as elites. In: BOCK, A. M. B. (Org.). **Psicologia e o compromisso social.** São Paulo: Cortez. 2003.

BOTARELLI, A. **O psicólogo nas políticas de proteção social: uma análise dos sentidos e da práxis.** 2008. 133f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17265/1/Adalberto%20Botarelli.pdf>. Acesso em: 10 out. 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Orientações técnicas:** Centro de Referência de Assistência Social e Combate à Fome.

Brasília/DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2009.

Disponível em:

http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/orientacoes_Cras.pdf. Acesso em: 08 nov. 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação. **Censo SUAS 2009 – CREAS** – Brasília/DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2011a. Disponível em:

http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/CensoSuas2009Creas.pdf. Acesso em: 11 out. 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação. **Censo SUAS 2009 – CRAS** – Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2011b. Disponível em:

http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/CensoSuas2009Cras.pdf. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Censo SUAS 2012 – CRAS, CREAS, Centros POP, Gestão Municipal, Gestão Estadual, Conselhos Municipais, Conselhos Estaduais e Unidades de Acolhimento.**

Brasília/ DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2013a.

Disponível em:

https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/CensoSUAS_2012.pdf. Acesso em: 14 out. 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Secretaria Nacional de Assistência Social.

Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Brasília/DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2013b. Disponível em:

https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/tipificacao.pdf. Acesso em: 19 out. 2018.

CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS (CREPOP). Conselho Federal de Psicologia. **Referência técnica para atuação do(a) psicólogo(a) no CRAS/SUAS.** Brasília, Conselho Federal de Psicologia, 2008. Disponível em: <http://www.crpsp.org.br/portal/comunicacao/artes-graficas/arquivos/2008-CREPOP-CRAS-SUAS.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. **Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011.** Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e Reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Disponível em:

<https://conferencianacional.files.wordpress.com/2013/12/cnas-2011-017-20-06-2011.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2018.

GONÇALVES, M. G. M. A contribuição da Psicologia Socio-Histórica para a elaboração de políticas públicas. In: BOCK, A. M. (Org.). **Psicologia e o compromisso social**. São Paulo: Cortez Editora. 2003. p. 277-293.

MACEDO, J. P. et al. O psicólogo brasileiro no suas: quantos somos e onde estamos? **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 3, p. 479-489, 2011. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122139014>. Acesso em: 18 out. 2018.

SARRIERA, J. C. et al. Intervenção Psicossocial e algumas questões éticas e técnicas. In: SARRIERA, J. C. (Coord.). **Psicologia Comunitária: estudos atuais**, Porto Alegre, Sulina, p. 25-44, 2004.

SILVEIRA, A. F. et al. **Caderno de Psicologia e Políticas Públicas**. Curitiba: Gráfica e Editora Unificada 2007. Disponível em: <http://www.old.crppr.org.br/download/161.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2018.

OLIVEIRA, I. F. Os desafios e os limites para a atuação do psicólogo no SUAS. In: CRUZ, L. R.; GUARESCHI, N. (Orgs.). **O psicólogo e as políticas de assistência social**. Rio de Janeiro: Vozes, 2014. p. 35-49.