



CÓD: OP-123JN-24  
7908433248330

# AFT

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

Auditor Fiscal do Trabalho- CNU- Bloco 4-  
Trabalho e Saúde do Servidor

**EDITAL N.º 04/2024 -  
CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO, 10 DE JANEIRO DE 2024.**

## ***Desafios do Estado de Direito: Democracia e Cidadania***

1. Estado de direito e a Constituição Federal de 1988: consolidação da democracia, representação política e participação cidadã	9
2. Divisão e coordenação de Poderes da República	9
3. Presidencialismo como sistema de governo: noções gerais, capacidades governativas e especificidades do caso brasileiro	10
4. Efetivação e reparação de Direitos Humanos: memória, autoritarismo e violência de Estado	11
5. Programa Nacional de Direitos Humanos PNDH-3 (Decreto nº 7.037/2009)	11
6. Combate às discriminações, desigualdades e injustiças: de renda, regional, racial, etária e de gênero	53
7. Desenvolvimento sustentável, meio ambiente e mudança climática	53

## ***Ética e Integridade***

1. Princípios e valores éticos do serviço público, seus direitos e deveres à luz do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171/1994)	57
2. Governança pública e sistemas de governança (Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017). Gestão de riscos e medidas mitigatórias na Administração Pública	64
3. Integridade pública (Decreto nº 11.529/2023)	70
4. Transparência e qualidade na gestão pública, cidadania e equidade social	73
5. Governo eletrônico e seu impacto na sociedade e na Administração Pública. Lei nº 14.129/2021	78
6. Acesso à informação. Lei nº 12.527/2011	86
7. Transparência e imparcialidade nos usos da inteligência artificial no âmbito do serviço público	93

## ***Políticas Públicas***

1. Introdução às políticas públicas: conceitos e tipologias	97
2. Ciclos de políticas públicas: agenda e formulação; processos de decisão; implementação, seus planos, projetos e programas; monitoramento e avaliação	106
3. Institucionalização das políticas em Direitos Humanos como políticas de Estado	107
4. Federalismo e descentralização de políticas públicas no Brasil: organização e funcionamento dos sistemas de programas nacionais	108

## ***Diversidade e Inclusão na Sociedade***

1. Diversidade de sexo, gênero e sexualidade; diversidade étnico-racial; diversidade cultural	111
2. Desafios sociopolíticos da inclusão de grupos vulnerabilizados: crianças e adolescentes; idosos; LGBTQIA+; pessoas com deficiências; pessoas em situação de rua, povos indígenas, comunidades quilombolas e demais minorias sociais	114

## ***Eixo Temático 1 - Gestão Governamental e Governança pública***

1. Planejamento e gestão estratégica: Conceitos, princípios, etapas, níveis, métodos e ferramentas. Balanced Scorecard (BSC). Matriz SWOT. Estabelecimento de objetivos e metas organizacionais. Ferramentas de gestão. Metodologias para medição de desempenho. Indicadores de desempenho: conceito, formulação e análise. Detalhamento da ferramenta de avaliação de desempenho: OKR	119
2. Gestão de pessoas: Liderança	129
3. Gerenciamento de conflitos	132
4. Motivação	132

---

## ÍNDICE

---

5. Sistemas de incentivo e responsabilização .....	134
6. Gestão do desempenho. Programa de Gestão do Desempenho .....	136
7. Teletrabalho .....	137
8. Indicadores de gestão de pessoas, flexibilidade organizacional .....	138
9. Trabalho em equipe. ....	140
10. Gestão de redes organizacionais.....	141
11. Comportamento organizacional .....	143
12. Cultura organizacional .....	148
13. Gestão de projetos: Conceitos básicos. Processos do PMBOK. Gerenciamento da integração, do escopo, do tempo, de custos, da qualidade, de recursos humanos, de comunicações, de riscos, de aquisições, de partes interessadas. Metodologias ágeis.....	151
14. Gestão de processos. Conceitos da abordagem por processos. Técnicas de mapeamento, análise e melhoria de processos. BPM. Desenho de serviços públicos .....	161
15. Gestão de riscos: Princípios, objetos, técnicas, modelos nacionais e internacionais, integração ao planejamento. Processo de Gestão de Riscos: comunicação, consulta, contextualização, identificação, análise, tratamento, monitoramento e retroalimentação. Boas práticas de gestão de Riscos .....	163
16. Inovação na gestão pública.....	169
17. Governo eletrônico:Transparência da administração pública.....	169
18. Controle social e cidadania .....	177
19. Accountability .....	179
20. Comunicação na gestão pública.....	181
21. Articulação versus a fragmentação de ações governamentais. Dimensões da coordenação: intragovernamental, intergovernamental e governo-sociedade .....	186

## ***Eixo Temático 2 - Políticas Públicas***

1. Política Nacional de Saúde (Lei nº 8.080/1990 e suas alterações e atualizações) .....	195
2. O processo de elaboração de políticas; o papel do Estado; a burocracia e o Estado; poder, racionalidade e tomada de decisões.....	205
3. Implementação de políticas públicas: problemas, dilemas e desafios. Arranjos institucionais para implementação de políticas públicas.....	207
4. A diversidade e a inclusão nas políticas públicas. Ações afirmativas.....	208
5. Instrumentos e alternativas de implementação, como fundos, consórcios e transferências obrigatórias .....	210
6. Mobilização, organização e participação social nos processos de gestão das instituições estatais: Conselhos, conferências e outros fóruns. Mecanismos legais e institucionais de ampliação, diversificação e garantia de direitos individuais, coletivos e difusos. Controle social .....	211
7. Avaliação de políticas públicas; principais componentes do processo de avaliação; custo-benefício, escala, efetividade, impacto das políticas públicas .....	213
8. Participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), Lei nº 8142/1990 e alterações.....	214
9. Organização do Sistema Único de Saúde (SUS), Decreto 7.508/2011 e alterações .....	214
10. Programa Nacional de Imunização (PNI).....	219
11. Política Nacional de Promoção da Saúde.....	219
12. Políticas Públicas de vigilância em saúde; a vigilância em saúde no âmbito do SUS .....	219

---

## ***Eixo Temático 3 - Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho***

1. A Sociologia do trabalho e seu objeto de estudo: O trabalho como uma categoria do pensamento sociológico. O Conceito de Trabalho. Trabalho: ação, necessidade e coerção. Exploração e alienação .....	225
2. Trabalho e progresso técnico. ....	226
3. Divisão do trabalho e distribuição de tarefas. ....	230
4. Processo de trabalho e organização de trabalho .....	234
5. O trabalho humano e sua evolução histórica: trabalho escravizado, trabalho feudal em servidão, trabalho livre desprotegido.....	236
6. Fases históricas iniciais da industrialização: Artesanato, manufatura, maquinofatura e mecanização da produção .....	241
7. A Revolução Industrial e o capitalismo industrial .....	249
8. Modelos de gestão e organização do trabalho: taylorismo, fordismo, toyotismo, plataformas digitais e seus impactos no trabalhador e na sociedade .....	252
9. A organização dos trabalhadores e trabalhadoras: O movimento operário .....	257
10. Sindicalização e militantismo .....	260
11. A ação sindical e sua tipologia .....	261
12. A evolução do sindicalismo diante das transformações do mundo do trabalho .....	264
13. Greves e conflitos trabalhistas .....	266
14. A crise atual da sociedade do trabalho: O processo de globalização, seus efeitos sociais e as novas cadeias produtivas .....	271
15. O proletariado de serviços, as plataformas digitais, a inteligência artificial e o ciberproletariado.....	271
16. A necessidade de novas competências, qualificações e as funções em extinção .....	280
17. Flexibilização, informalidade, terceirização e precarização das condições de trabalho.....	287
18. O trabalho como categoria estruturante na sociedade capitalista: O trabalho no pensamento clássico. A teoria do valor-trabalho. Divisão social do trabalho. Divisão sociosexual e racial do trabalho .....	295
19. Conceitos básicos e definições sobre Economia do Trabalho e mercado de trabalho: População ocupada. Trabalho profissional e trabalho doméstico. Orientação, formação e qualificação profissional. Atores no mercado de trabalho. Mercado de trabalho formal e informal. Agentes econômicos. Trabalho e empresa .....	302
20. Salário: Capital Humano e investimento na qualificação: educação, profissionalização e treinamento; Discriminação no mercado de trabalho e políticas antidiscriminatórias. Segmentação no mercado de trabalho. Custos não salariais.....	318
21. Estruturas de mercado: concorrência perfeita, monopólio, oligopólio e monopólio .....	318
22. A intervenção governamental: Política salarial e políticas de emprego. Subsídios governamentais para investimentos em capital humano. Salário-mínimo.....	323
23. Psicologia social e aplicação no trabalho: Relação entre indivíduo e sociedade .....	327
24. Intervenções psicossociais em comunidades e organizações .....	328
25. Psicologia social na saúde, educação, justiça e políticas públicas.....	330
26. Promoção da mudança social e enfrentamento de problemas sociais.....	336
27. Identidade pessoal, social, pertencimento e processos de categorização social. Identidade de gênero, etnia, nacionalidade, entre outras .....	338
28. Grupos e Dinâmicas de Grupo: Formação e desenvolvimento de grupos. Processos de coesão e conflito em grupos .....	349
29. Liderança, poder e influência dentro de grupos .....	350
30. Psicossociologia do contrato de trabalho: Disciplina e saber operário.....	356
31. Trabalho, motivação, satisfação e alienação .....	360

## ***Eixo Temático 4 - Segurança e Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora***

1. Noções conceituais de higiene do trabalho e suas relações com o ambiente de trabalho: Agentes nocivos e os agravos à saúde do trabalhador. Antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da exposição ocupacional. Doenças relacionadas ao trabalho, conceitos, espécies, etiologias, fisiopatologias. Fatores de risco. Reconhecimento oficial de doenças relacionadas ao trabalho. Nexos técnico previdenciário, individual, profissional e epidemiológico..... 367
2. Acidente do Trabalho: Definição e legislação previdenciária. Equiparação dos acidentes de trabalho às doenças relacionadas ao trabalho. Emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). Modelos, metodologias, etapas da análise de acidentes de trabalho e tecnologias de prevenção e combate a sinistros. Estudo de fatores causais em eventos ocupacionais adversos. Acidentes ampliados, planejamento de emergências e catástrofes. Proteção contra incêndio e explosões. Cuidados e protocolos com respeito ao trabalho em espaços confinados. Primeiros socorros; Agravos relacionados ao trabalho: conceitos, aspectos legais, protocolos de atenção e notificação ..... 380
3. Toxicologia Ocupacional: Noções conceituais de toxicologia ocupacional relacionadas a perigo, risco, efeitos tóxicos e agente tóxico. Testes de avaliação de toxicidade aguda e crônica. Fases da intoxicação. Limite de tolerância e limite de exposição ocupacional. Classificações quanto à intoxicação. Vias de penetração de um agente tóxico. Absorção e distribuição pelo organismo. Dose, efeito e resposta e relações dose-efeito e dose-resposta. Exposição ocupacional e efeitos. Limite de tolerância; limite de exposição ocupacional. Toxicocinética e toxicodinâmica..... 407
4. Controle da exposição e monitoramento biológico da exposição ocupacional: Indicadores biológicos. Avaliação de toxicidade. Condições para manifestação da toxicidade. Dose letal e concentração letal. Efeitos mutagênicos e carcinogênicos. Classificação dos agentes tóxicos quanto à ação tóxica. Substâncias sensibilizantes. Gases e vapores irritantes e asfixiantes. Classificação dos contaminantes no ar. Particulados sólidos. Sensibilizantes e seus efeitos para a saúde humana ..... 433
5. Ficha de Informações sobre Produtos Químicos (FISPQ)/Ficha com dados de segurança, e cuidados com fabricação, preparação, armazenamento, transporte, uso e eliminação de resíduos tóxicos ..... 440
6. Noções conceituais em ergonomia relacionadas a ergonomia física, cognitiva e organizacional. Biomecânica e fisiologia do trabalho. Aspectos cognitivos e psicossociais. Organização do trabalho. Assédio moral organizacional. Análise ergonômica do trabalho ..... 443
7. Biossegurança Vigilância e Promoção da saúde do trabalhador: Noções conceituais em biossegurança, vigilância e promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora. Conceitos de perícia médica ocupacional. Reabilitação ocupacional. Noções conceituais em gestão de riscos relacionadas a programas preventivistas. Ferramentas e técnicas de reconhecimento e análise de riscos e adoção de medidas de proteção e controle. Prevenção e controle de riscos em máquinas, equipamentos, instalações e serviços. Prevenção e controle dos riscos psicossociais; gestão integrada de saúde, segurança e meio ambiente. Elenco de programas, laudos, ensaios e perícias em segurança e saúde no trabalho ..... 446
8. Conceitos de insalubridade e periculosidade, sua caracterização e controle..... 488
9. Noções conceituais em engenharia da segurança no trabalho relacionadas a proteção coletiva e individual do trabalho: Saneamento ambiental. Gestão de resíduos e meio ambiente. Sinalização. Organização do trabalho. Ferramentas da qualidade e certificações ..... 494
10. Gestão epidemiológica no trabalho: Conceitos e objetivos de epidemiologia. Aplicação da epidemiologia para a higiene ocupacional. Estudo de acidentes de trabalho à luz da epidemiologia. Notificação compulsória de agravos relacionados ao trabalho e seus instrumentos..... 495
11. A psicopatologia do trabalho: Sofrimento e prazer no trabalho. Processo de trabalho e adoecimento ..... 495

## ***Eixo Temático 5 - Direito do Trabalho***

1. Princípios e fontes do direito do trabalho; Direitos constitucionais dos trabalhadores e das trabalhadoras..... 501
2. Relação de trabalho e relação de emprego ..... 508
3. Fraude aos preceitos protetivos da CLT; fraude à relação de emprego; terceirização lícita e ilícita ..... 508
4. Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: Empregado e empregador (conceito e caracterização): Poderes do empregador no contrato de trabalho; Estado como empregador; Empresa e estabelecimento; grupo econômico; sucessão de empregadores; responsabilidade solidária ..... 511

---

## ÍNDICE

---

5. Contrato individual de trabalho; conceito, classificação, espécies, características e efeitos; alteração do contrato de trabalho; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi; suspensão e interrupção do contrato de trabalho; caracterização e distinção .	515
6. Formas de rescisão do contrato de trabalho .....	519
7. Duração do trabalho: Jornada de trabalho; Registro e controle do horário de trabalho; Períodos de descanso; intervalo para repouso e alimentação; Descanso semanal remunerado; Trabalho noturno e trabalho extraordinário; Sistema de compensação de horas.....	521
8. Salário-mínimo; irredutibilidade e garantia .....	528
9. Férias, direito, duração, concessão, época das férias, remuneração e abono de férias .....	531
10. Salário e remuneração: Conceito e distinções; Composição do salário; Modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário; equiparação salarial; Princípio da igualdade de salário; Desvio de função .....	532
11. Benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras: vale transporte, FGTS, seguro desemprego e abono salarial.....	536
12. Prescrição e decadência.....	549
13. Proteção ao trabalho da mulher, Lei nº 14.457/2022 .....	551
14. Direito coletivo do trabalho; conceito, objeto, função, evolução histórica, princípios e fontes normativas; organização sindical; conceito de categoria; categoria diferenciada; negociação coletiva no Direito do Trabalho; instrumentos coletivos de trabalho; mediação e arbitragem no Direito do Trabalho.....	558
15. Direito de greve; greve nos serviços essenciais .....	566
16. Regimes especiais de trabalho previstos na CLT: Trabalho portuário e a NR 29 (Norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho portuário) e suas atualizações.....	569
17. Trabalho avulso não portuário .....	588
18. Trabalho esportivo .....	589
19. Trabalho em atividades petrolíferas: NR 37 (Norma regulamentadora de segurança e saúde em plataformas de petróleo) e suas atualizações .....	590
20. Trabalho do artista e do técnico em espetáculos de diversões.....	627
21. Trabalho da pessoa com deficiência e reabilitada .....	628
22. Aprendizagem profissional .....	628
23. Trabalho rural: Lei nº 5889 de 1973 e alterações e NR 31 .....	629
24. Trabalho cooperado .....	632
25. Trabalho infantil e proteção do trabalhador adolescente.....	633
26. Trabalho análogo ao de escravo e tráfico de pessoas.....	634
27. Convenções da OIT: natureza jurídica, processo de elaboração, ratificação, denúncia, vigência, aplicação e revisão .....	635
28. Inspeção e Fiscalização no Trabalho: Decreto nº 4.552/2002 e alterações .....	636
29. Lei nº 10.593/2002 e alterações e Regulamento da Inspeção do Trabalho .....	641
30. NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho .....	647
31. NR 12 – Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos .....	652
32. Segurança e saúde no trabalho na indústria da construção: Norma Regulamentadora nº 18 .....	652
33. Norma Regulamentadora nº 1.....	673
34. Norma Regulamentadora nº 7 .....	680
35. Norma Regulamentadora nº 9.....	681

---

## **Conteúdo Digital**

### **Administração Pública Federal**

1. Princípios constitucionais e normas que regem a administração pública (artigos de 37 a 41 da Constituição Federal de 1988)..... 3
2. Estrutura organizacional da Administração Pública Federal (Decreto Lei nº 200/1967)..... 9
3. Agentes públicos: Regime Jurídico Único (Lei nº 8.112/1990 e suas alterações) ..... 41

### **Finanças Públicas**

1. Atribuições econômicas do Estado ..... 85
2. Fundamentos das finanças públicas, tributação e orçamento..... 85
3. Financiamento das Políticas Públicas: estrutura de receitas e despesas do Estado brasileiro ..... 86
4. Noções de orçamento público: Plano Plurianual (PPA), Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Lei Orçamentária Anual (LOA) ..... 87
5. Federalismo fiscal no Brasil..... 97
6. Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000)..... 98

#### **Conteúdo Digital**

- Para estudar o Conteúdo Digital acesse sua “Área do Cliente” em nosso site, ou siga os passos indicados na página 2 para acessar seu bônus.

<https://www.apostilasopcao.com.br/customer/account/login/>

---

# DESAFIOS DO ESTADO DE DIREITO: DEMOCRACIA E CIDADANIA

## ESTADO DE DIREITO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: CONSOLIDAÇÃO DA DEMOCRACIA, REPRESENTAÇÃO POLÍTICA E PARTICIPAÇÃO CIDADÃ

O Estado de Direito e a Constituição Federal de 1988 no Brasil estão intrinsecamente ligados à consolidação da democracia, à representação política e à participação cidadã. A Constituição de 1988, frequentemente chamada de “Constituição Cidadã”, marca um ponto de virada na história política brasileira, estabelecendo as bases para um Estado democrático de direito e enfatizando os direitos e garantias fundamentais.

### Consolidação da Democracia

A Constituição de 1988 foi promulgada após um longo período de regime militar autoritário, representando um forte movimento de redemocratização. Ela estabeleceu um sistema de governo democrático, baseado na separação de poderes - Executivo, Legislativo e Judiciário - e no respeito aos direitos humanos e liberdades fundamentais. A Constituição também reforçou as instituições democráticas, estabelecendo regras claras para eleições livres e justas, o funcionamento dos partidos políticos e a alternância de poder. Esses elementos são essenciais para a consolidação da democracia, pois garantem que o governo reflita a vontade do povo e que haja mecanismos para a accountability e a transparência.

### Representação Política

A representação política é um pilar central da democracia, e a Constituição Federal de 1988 abordou essa questão com grande ênfase. Ela estabeleceu um sistema político representativo, no qual os cidadãos elegem seus representantes para atuar em seus níveis federal, estadual e municipal. A Constituição também procurou garantir uma representação mais equitativa e plural, reconhecendo a diversidade da sociedade brasileira e incentivando a participação de grupos historicamente marginalizados. Este aspecto é crucial, pois a representação política efetiva é fundamental para que todos os segmentos da sociedade tenham suas vozes ouvidas e seus interesses atendidos. Além disso, a representação política sob a égide da Constituição de 1988 visa assegurar que os processos de tomada de decisão sejam responsivos e responsáveis, fortalecendo assim os princípios democráticos.

### Participação Cidadã

A Constituição de 1988 também colocou um foco especial na participação cidadã como um meio de fortalecer a democracia. Ela reconheceu que a democracia vai além do simples ato de votar, englobando a participação ativa dos cidadãos na vida política e nas decisões que afetam suas vidas. Isso se manifesta de várias formas, incluindo a participação direta em plebiscitos e referendos, o engajamento em audiências públicas e o direito de propor legislação por meio de iniciativas populares. A Constituição também estimulou a formação de associações civis, organizações não governamentais e

outros grupos de interesse, reconhecendo o papel vital que essas entidades desempenham na articulação de interesses e na promoção de mudanças sociais.

### Desafios e Avanços

Apesar dos avanços significativos trazidos pela Constituição Federal de 1988, a consolidação da democracia no Brasil continua a enfrentar desafios. Questões como a corrupção, a desigualdade social, e a efetiva implementação de políticas públicas permanecem como obstáculos significativos. No entanto, a Constituição forneceu uma estrutura robusta para o enfrentamento desses desafios, estabelecendo um sistema legal e institucional capaz de promover reformas e garantir a justiça social.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco decisivo na história do Brasil, estabelecendo as fundações de um Estado de Direito democrático. Ela consolidou a democracia, reforçou a representação política e ampliou a participação cidadã, tornando-se um símbolo de uma nova era na política brasileira. Embora desafios permaneçam, a Constituição de 1988 continua a ser um guia para o desenvolvimento democrático e a justiça social no Brasil, oferecendo um caminho para um futuro mais inclusivo e representativo. Através dela, os cidadãos têm não apenas direitos, mas também canais para participar ativamente na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A experiência brasileira destaca a importância de uma constituição democrática não apenas como um documento legal, mas como um compromisso vivo com os valores da democracia, da justiça e da participação cidadã.

## DIVISÃO E COORDENAÇÃO DE PODERES DA REPÚBLICA

A divisão e coordenação de poderes da República são conceitos fundamentais em qualquer democracia moderna, incluindo a República Federativa do Brasil. Estes princípios estão arraigados na ideia de que para haver um governo eficiente e justo, é necessário dividir as funções estatais entre diferentes órgãos, garantindo, ao mesmo tempo, a sua coordenação e equilíbrio.

### A Divisão de Poderes

O conceito de divisão de poderes foi popularizado por Montesquieu no século XVIII. Ele propôs que o poder do Estado deveria ser dividido em três ramos independentes: o Legislativo, o Executivo e o Judiciário. Essa divisão tem como objetivo evitar a concentração de poder nas mãos de uma única entidade ou grupo, o que poderia levar à tirania. Cada um desses poderes tem funções específicas e distintas:

- **Poder Legislativo:** É responsável pela elaboração e aprovação das leis. No Brasil, este poder é bicameral, composto pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, que representam, respectivamente, o povo e os estados.



• **Poder Executivo:** Tem a função de executar as leis aprovadas pelo Legislativo, além de administrar os assuntos do Estado e conduzir a política externa. No Brasil, é representado pelo Presidente da República, que é auxiliado por ministros de Estado.

• **Poder Judiciário:** Seu papel é interpretar as leis, garantindo que sejam aplicadas de maneira justa e imparcial. No Brasil, o sistema judiciário é complexo e inclui diversos tribunais, como o Supremo Tribunal Federal (STF), que é a mais alta corte do país.

#### Coordenação entre os Poderes

Embora a divisão de poderes seja essencial, também é necessário que haja uma coordenação entre eles para garantir o bom funcionamento do Estado. Essa coordenação é alcançada por meio de um sistema de “freios e contrapesos”, no qual cada poder tem a capacidade de limitar ou verificar os outros, prevenindo abusos e garantindo um equilíbrio.

Por exemplo, o Presidente da República pode vetar leis aprovadas pelo Congresso Nacional, mas o Congresso pode derrubar esse veto. Da mesma forma, o Judiciário pode declarar a inconstitucionalidade de leis aprovadas pelo Legislativo ou atos do Executivo. Esse sistema de checagens mútuas assegura que nenhum dos poderes exceda suas prerrogativas constitucionais.

#### Desafios na Coordenação de Poderes

• A coordenação entre os poderes, embora idealmente projetada para garantir a harmonia e o equilíbrio, pode enfrentar desafios. Conflitos entre os poderes podem surgir, especialmente quando há interpretações divergentes da Constituição ou dos limites de autoridade de cada poder. Além disso, o sistema político pode ser desafiado por crises que exigem respostas rápidas e eficientes, colocando em teste a capacidade de coordenação entre os poderes.

#### • Importância da Interação e Respeito Mútuo

Para o bom funcionamento da República, é essencial que haja uma interação respeitosa entre os poderes. Embora independentes, eles devem trabalhar juntos para o benefício do país e de seus cidadãos. O respeito mútuo e a colaboração são fundamentais para a resolução de conflitos e para a promoção do bem-estar social e do desenvolvimento.

#### A Constituição como Base da Divisão e Coordenação de Poderes

A Constituição do Brasil estabelece as bases para a divisão e coordenação de poderes. Ela define não apenas as funções de cada poder, mas também os limites de sua atuação. A Constituição é, portanto, o documento fundamental que assegura a manutenção do equilíbrio entre os poderes e o respeito às suas funções e competências.

### PRESIDENCIALISMO COMO SISTEMA DE GOVERNO: NOÇÕES GERAIS, CAPACIDADES GOVERNATIVAS E ESPECIFICIDADES DO CASO BRASILEIRO

O presidencialismo é um sistema de governo adotado por diversos países, incluindo o Brasil, caracterizado pela eleição direta do chefe de Estado e de governo, que é o presidente. Esse sistema difere significativamente do parlamentarismo, onde o chefe de governo geralmente é diferente do chefe de Estado e é escolhido pela maioria parlamentar. O presidencialismo possui especificidades e capacidades governativas que impactam diretamente a forma como um país é administrado e suas políticas são implementadas.

#### Noções Gerais do Presidencialismo

No presidencialismo, o presidente é eleito diretamente pelo povo, para um mandato fixo, e não pode ser destituído do cargo por uma votação parlamentar, a menos que seja por meio de um processo de impeachment, que exige procedimentos legais e justificativas sólidas. O presidente tem amplos poderes, incluindo a administração do executivo, a condução da política externa, a nomeação de ministros e altos funcionários do governo, e, em muitos casos, a capacidade de vetar legislações aprovadas pelo legislativo.

#### Capacidades Governativas do Presidencialismo

O sistema presidencialista permite uma clara separação entre o Executivo e o Legislativo. Isso pode gerar uma estabilidade governamental, pois o presidente, uma vez eleito, possui um mandato fixo. Por outro lado, essa separação pode levar a impasses políticos, especialmente se o presidente não possui apoio da maioria no legislativo. O sistema presidencialista também é caracterizado pela centralização do poder executivo, o que pode agilizar a tomada de decisões e a implementação de políticas. No entanto, isso também coloca uma grande responsabilidade nas mãos de um único indivíduo, o que pode ser um desafio em termos de checks and balances democráticos.

#### Especificidades do Caso Brasileiro

No Brasil, o presidencialismo foi adotado desde a proclamação da república em 1889, com algumas interrupções durante períodos de regime militar. A Constituição Federal de 1988 reforçou o sistema presidencialista, estabelecendo um equilíbrio de poderes entre o Executivo, o Legislativo e o Judiciário. Uma característica marcante do presidencialismo brasileiro é o sistema de coalizão, no qual o presidente muitas vezes precisa formar alianças com vários partidos para garantir apoio legislativo. Isso é em parte devido ao grande número de partidos políticos e à fragmentação do Congresso.

#### Desafios do Presidencialismo Brasileiro

Um dos principais desafios do presidencialismo no Brasil é a governabilidade. A necessidade de formar coalizões amplas e muitas vezes heterogêneas pode levar a um alto custo político e à lentidão na implementação de políticas. Além disso, o sistema tem sido criticado por possibilitar um certo grau de “presidencialismo de coalizão”, onde o presidente tem que negociar extensivamente com o Congresso, muitas vezes concedendo cargos e favores políticos em troca de apoio.

### Vantagens do Sistema Brasileiro

Apesar dos desafios, o sistema presidencialista no Brasil também tem suas vantagens. Ele permite uma representação direta da vontade popular na escolha do líder executivo e oferece uma certa estabilidade governamental, uma vez que o presidente tem um mandato fixo. Além disso, em situações de crise, o sistema pode permitir uma resposta rápida e coordenada, dada a centralização do poder executivo.

O presidencialismo como sistema de governo apresenta tanto desafios quanto oportunidades para a governança. No caso brasileiro, essas particularidades são evidenciadas pela interação complexa entre o presidente e um Congresso multipartidário. Enquanto o sistema permite uma representação direta e pode facilitar a estabilidade e a tomada de decisões rápidas, ele também exige habilidade política significativa para a formação de coalizões e a condução de políticas efetivas. A experiência brasileira com o presidencialismo ilustra a importância do equilíbrio entre estabilidade e responsabilidade democrática, bem como os desafios de governar em um ambiente político diversificado e frequentemente fragmentado.

## EFETIVAÇÃO E REPARAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS: MEMÓRIA, AUTORITARISMO E VIOLÊNCIA DE ESTADO

A efetivação e reparação de direitos humanos são temas centrais no contexto de sociedades que vivenciaram períodos de autoritarismo e violência de Estado. Essas questões abrangem não apenas a necessidade de reconhecer e responder aos abusos cometidos, mas também a importância da memória para a construção de um futuro mais justo e democrático.

### Memória e Direitos Humanos

A memória desempenha um papel crucial na efetivação dos direitos humanos, especialmente em contextos pós-autoritários. A recordação de abusos e injustiças do passado não é apenas uma forma de honrar as vítimas, mas também um meio de conscientizar a sociedade sobre os perigos do autoritarismo. O processo de lembrar e reconhecer os erros históricos é fundamental para a construção de uma cultura de respeito aos direitos humanos e para prevenir a repetição de tais abusos. Isso pode envolver a criação de museus, memoriais, dias de lembrança, e a inclusão dessa história nos currículos educacionais.

### Autoritarismo e Violação de Direitos Humanos

Regimes autoritários frequentemente perpetraram violações graves de direitos humanos, incluindo tortura, desaparecimentos forçados, execuções extrajudiciais e supressão de liberdades civis. Essas violações, muitas vezes cometidas em nome da segurança nacional ou da estabilidade do Estado, deixaram cicatrizes profundas nas vítimas, suas famílias e na sociedade como um todo. A transição para um regime democrático requer não apenas o reconhecimento dessas injustiças, mas também ações efetivas para reparar os danos causados.

### Reparação e Justiça

A reparação dos direitos humanos envolve várias medidas, incluindo a responsabilização dos perpetradores, compensações para as vítimas e garantias de não repetição. Processos de justiça de transição, como tribunais especiais ou comissões da verdade, são

frequentemente estabelecidos para investigar os abusos e promover a justiça. Estes processos buscam equilibrar a necessidade de justiça com a promoção da reconciliação nacional.

Além da justiça legal, a reparação também pode incluir compensações financeiras, assistência médica e psicológica, e esforços para restaurar a dignidade das vítimas. A reabilitação das vítimas e a reconstrução de suas vidas são componentes essenciais para a cura das feridas deixadas pela violência e pela opressão.

### Violência de Estado e Seus Legados

A violência de Estado durante regimes autoritários deixa legados duradouros que podem persistir mesmo após a transição para a democracia. Estes legados incluem desconfiança nas instituições, trauma coletivo e divisões sociais profundas. Lidar com esses legados é um processo complexo que requer esforços contínuos de educação, diálogo e reformas institucionais para reconstruir a confiança no Estado e em suas instituições.

### Educação e Prevenção

A educação desempenha um papel vital na efetivação dos direitos humanos e na prevenção de futuras violações. Isso envolve educar as novas gerações sobre o passado, ensinando sobre os direitos humanos e fomentando uma cultura de respeito e tolerância. A inclusão da história do autoritarismo e das violações de direitos humanos nos currículos escolares é crucial para garantir que as lições do passado não sejam esquecidas.

A efetivação e reparação dos direitos humanos em contextos pós-autoritários são processos desafiadores, mas essenciais. Eles requerem um compromisso contínuo com a verdade, a justiça e a reparação. O papel da memória é fundamental, não apenas como um meio de honrar as vítimas, mas também como uma ferramenta para construir uma sociedade mais justa e resiliente. Lidar com o legado da violência e do autoritarismo é um passo crucial para assegurar a dignidade de todos e para a construção de um futuro democrático e respeitoso dos direitos humanos.

## PROGRAMA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS PNDH-3 (DECRETO Nº 7.037/2009)

Política nacional é o instrumento que estabelece o patamar e orienta as ações governamentais futuras, buscando o aperfeiçoamento de alguma das esferas consideradas essenciais para a sociedade. No caso, o Brasil adota como uma de suas políticas nacionais os direitos humanos, sendo que a aborda em detalhes em Programas Nacionais de Direitos Humanos, reelaborados periodicamente de acordo com as novas necessidades sociais.

“A política nacional de direitos humanos do Estado brasileiro, desenvolvida desde o retorno ao governo civil em 1985, e de forma mais definida, desde 1995, pelo governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, reflete e aprofunda uma concepção de direitos humanos partilhada por organizações de direitos humanos desde a resistência ao regime autoritário nos anos 1970. Pela primeira vez, entretanto, na história republicana, quase meio-século depois da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, os direitos humanos passaram a ser assumidos como política oficial do governo, num contexto social e político deste fim de século extremamente adverso para a maioria das não-elites na população brasileira. [...]”

Em meados dos anos oitenta, já começava a ficar claro que o desenvolvimento econômico e social e a transição para democracia, ainda que necessários, não eram suficientes para conter o aumento da criminalidade e da violência no Brasil. Ficava patente que esse fenômeno constituía um grande obstáculo e uma ameaça aos processos de desenvolvimento e de consolidação da democracia. A questão era saber se esta tendência de banalização da criminalidade, da violência e da morte poderia ser controlada e revertida ou se ela acabaria por consumir os recursos humanos da sociedade brasileira a ponto de inviabilizar os processos de desenvolvimento e de consolidação da democracia no país. [...]

Com o objetivo de limitar, controlar e reverter as graves violações de direitos humanos e implementando uma recomendação da Conferência Mundial de Direitos Humanos realizada em Viena em 1993 - na qual o Brasil teve papel muito atuante, pois foi o embaixador Gilberto Sabóia quem coordenou o comitê de redação da Declaração e Programa de Viena ¾ o governo Fernando Henrique Cardoso decidiu integrar como política de governo a promoção e realização dos direitos humanos propondo um plano de ação para direitos humanos. Em 7 de setembro de 1995, o Presidente anunciava: 'Chegou a hora de mostrarmos, na prática, num plano nacional, como vamos lutar para acabar com a impunidade, como vamos lutar para realmente fazer com que os direitos humanos sejam respeitados'.

Ao assumir esse compromisso, o governo brasileiro reconhece a obrigação do estado de proteger e promover os direitos humanos e os princípios da universalidade e da indivisibilidade dos direitos humanos. [...]<sup>1</sup>

O principal mecanismo utilizado para exteriorizar e planejar a Política Nacional de Direitos humanos é o Programa Nacional de Direitos Humanos.

#### DECRETO Nº 7.037, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009.

*Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências.*

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VI, alínea "a", da Constituição,  
DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3, em consonância com as diretrizes, objetivos estratégicos e ações programáticas estabelecidos, na forma do Anexo deste Decreto.

Art. 2º O PNDH-3 será implementado de acordo com os seguintes eixos orientadores e suas respectivas diretrizes:

I - Eixo Orientador I: Interação democrática entre Estado e sociedade civil:

a) Diretriz 1: Interação democrática entre Estado e sociedade civil como instrumento de fortalecimento da democracia participativa;

b) Diretriz 2: Fortalecimento dos Direitos Humanos como instrumento transversal das políticas públicas e de interação democrática; e

<sup>1</sup> PINHEIRO, Paulo Sérgio; MESQUITA NETO, Paulo de. Direitos humanos no Brasil: perspectivas no final do século. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/pspinheiro/pspinheirodhbrasil.html>>.

c) Diretriz 3: Integração e ampliação dos sistemas de informações em Direitos Humanos e construção de mecanismos de avaliação e monitoramento de sua efetivação;

II - Eixo Orientador II: Desenvolvimento e Direitos Humanos:

a) Diretriz 4: Efetivação de modelo de desenvolvimento sustentável, com inclusão social e econômica, ambientalmente equilibrado e tecnologicamente responsável, cultural e regionalmente diverso, participativo e não discriminatório;

b) Diretriz 5: Valorização da pessoa humana como sujeito central do processo de desenvolvimento; e

c) Diretriz 6: Promover e proteger os direitos ambientais como Direitos Humanos, incluindo as gerações futuras como sujeitos de direitos;

III - Eixo Orientador III: Universalizar direitos em um contexto de desigualdades:

a) Diretriz 7: Garantia dos Direitos Humanos de forma universal, indivisível e interdependente, assegurando a cidadania plena;

b) Diretriz 8: Promoção dos direitos de crianças e adolescentes para o seu desenvolvimento integral, de forma não discriminatória, assegurando seu direito de opinião e participação;

c) Diretriz 9: Combate às desigualdades estruturais; e

d) Diretriz 10: Garantia da igualdade na diversidade;

IV - Eixo Orientador IV: Segurança Pública, Acesso à Justiça e Combate à Violência:

a) Diretriz 11: Democratização e modernização do sistema de segurança pública;

b) Diretriz 12: Transparência e participação popular no sistema de segurança pública e justiça criminal;

c) Diretriz 13: Prevenção da violência e da criminalidade e profissionalização da investigação de atos criminosos;

d) Diretriz 14: Combate à violência institucional, com ênfase na erradicação da tortura e na redução da letalidade policial e carcerária;

e) Diretriz 15: Garantia dos direitos das vítimas de crimes e de proteção das pessoas ameaçadas;

f) Diretriz 16: Modernização da política de execução penal, priorizando a aplicação de penas e medidas alternativas à privação de liberdade e melhoria do sistema penitenciário; e

g) Diretriz 17: Promoção de sistema de justiça mais acessível, ágil e efetivo, para o conhecimento, a garantia e a defesa de direitos;

V - Eixo Orientador V: Educação e Cultura em Direitos Humanos:

a) Diretriz 18: Efetivação das diretrizes e dos princípios da política nacional de educação em Direitos Humanos para fortalecer uma cultura de direitos;

b) Diretriz 19: Fortalecimento dos princípios da democracia e dos Direitos Humanos nos sistemas de educação básica, nas instituições de ensino superior e nas instituições formadoras;

c) Diretriz 20: Reconhecimento da educação não formal como espaço de defesa e promoção dos Direitos Humanos;

d) Diretriz 21: Promoção da Educação em Direitos Humanos no serviço público; e

e) Diretriz 22: Garantia do direito à comunicação democrática e ao acesso à informação para consolidação de uma cultura em Direitos Humanos; e

VI - Eixo Orientador VI: Direito à Memória e à Verdade:

a) Diretriz 23: Reconhecimento da memória e da verdade como Direito Humano da cidadania e dever do Estado;

# ÉTICA E INTEGRIDADE

## PRINCÍPIOS E VALORES ÉTICOS DO SERVIÇO PÚBLICO, SEUS DIREITOS E DEVERES À LUZ DO ARTIGO 37 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, E DO CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO PODER EXECUTIVO FEDERAL (DECRETO Nº 1.171/1994)

O serviço público desempenha um papel crucial na sociedade, proporcionando serviços essenciais, aplicando a lei e promovendo o bem-estar geral. Para garantir que o serviço público seja eficiente, transparente e justo, a Constituição Federal de 1988, no Artigo 37, estabelece princípios e valores éticos que devem orientar a atuação dos agentes públicos. Este texto explorará os princípios, valores, direitos e deveres no contexto do serviço público brasileiro, conforme estabelecido pelo Artigo 37 da Constituição.

### Princípios do Serviço Público

O Artigo 37 da Constituição Federal de 1988 estabelece diversos princípios fundamentais que devem nortear a atuação dos servidores públicos. Alguns desses princípios incluem:

- **Legalidade:** Os agentes públicos devem atuar de acordo com a lei, respeitando os limites e competências definidos por ela.
- **Impessoalidade:** A atuação do servidor público deve ser neutra, sem discriminação ou favorecimento pessoal.
- **Moralidade:** A administração pública deve pautar-se pela ética e probidade, buscando o bem comum.
- **Publicidade:** Os atos da administração pública devem ser transparentes, de forma a permitir o controle social.
- **Eficiência:** O serviço público deve ser prestado com qualidade e de forma eficiente, visando ao melhor atendimento das necessidades da sociedade.

### Valores Éticos no Serviço Público

Além dos princípios, o serviço público também é regido por valores éticos fundamentais. Entre esses valores estão:

- **Integridade:** A honestidade e a retidão moral são valores essenciais para a atuação no serviço público.
- **Respeito:** O respeito pelos direitos e dignidade das pessoas é fundamental para a construção de uma sociedade justa.
- **Responsabilidade:** A responsabilidade na gestão dos recursos públicos e no cumprimento das atribuições é crucial.
- **Accountability:** A prestação de contas é um valor que assegura a transparência e a responsabilização dos agentes públicos.

### Direitos e Deveres dos Servidores Públicos

Os servidores públicos têm direitos garantidos pela Constituição, como a estabilidade no emprego, remuneração digna e acesso à capacitação. No entanto, esses direitos estão intrinsecamente ligados a deveres, como o cumprimento das obrigações funcionais, a atuação de acordo com os princípios éticos e a observância das leis e regulamentos.

A Constituição Federal também estabelece que o servidor público deve dedicar-se integralmente ao serviço, não se envolver em atividades político-partidárias e atuar com zelo e probidade.

Os princípios e valores éticos do serviço público, conforme delineados pelo Artigo 37 da Constituição Federal de 1988, constituem a base para a construção de uma administração pública transparente, eficiente e responsável. O cumprimento desses princípios e valores é essencial para garantir que o serviço público atenda aos interesses da sociedade, promovendo o bem-estar e o desenvolvimento do país. É responsabilidade de todos os agentes públicos, em todas as esferas de governo, agir de acordo com esses princípios e valores, contribuindo para uma gestão pública ética e eficaz.

### Direitos e Deveres dos Servidores Públicos<sup>1</sup>

Os direitos do servidor público estão consagrados, em grande parte, na Constituição Federal (arts. 37 a 41); não há impedimento, contudo, para que outros direitos sejam outorgados pelas Constituições Estaduais ou mesmo nas leis ordinárias dos Estados e Municípios.

Os direitos e deveres do servidor público estatutário constam do Estatuto do Servidor que cada unidade da Federação tem competência para estabelecer, ou da CLT, se o regime celetista for o escolhido para reger as relações de emprego. Em qualquer hipótese, deverão ser observadas as normas da Constituição Federal.

Os estatutos promulgados antes da atual Constituição consignam os direitos e deveres do funcionário. A Lei nº 8.112/90, também estabelece em seus artigos os direitos e deveres dos servidores públicos.

Dentre os direitos, incluem-se os concernentes a férias, licenças, vencimento ou remuneração e demais vantagens pecuniárias, assistência, direito de petição, disponibilidade e aposentadoria, alguns deles já analisados no item concernente às normas constitucionais.

Com relação à retribuição pecuniária (direito ao estipêndio), já foi visto que a Emenda Constitucional nº 19/98 introduziu, ao lado do regime de remuneração ou vencimento, o sistema de subsídio. Para estes, o estipêndio compõe-se de uma parcela única, vedado acréscimo de vantagens outras de qualquer espécie. Para os servidores em regime de remuneração, continuam a existir as vantagens pecuniárias acrescidas ao padrão fixado em lei.

A legislação ordinária emprega, com sentidos precisos, os vocábulos vencimento e remuneração, usados indiferentemente na Constituição. Na lei federal, vencimento é a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei (art. 40 da Lei nº 8.112/90) e remuneração é o vencimento e mais as vantagens pecuniárias atribuídas em lei (art. 41). Provento é a retribuição pecuniária a que faz jus o aposentado. E pensão é o benefício pago aos dependentes do servidor falecido. O vencimento, o subsídio e a remuneração (inclusive as vantagens pecuniárias de qualquer espécie), os proventos e a pensão são definidos em lei (arts. 37, X, 40, §3º, 61, §1º, a e d, da Constituição).

<sup>1</sup> [Pietro, Maria Sylvia Zanella D. Direito Administrativo. (36th edição). Grupo GEN, 2023.]

Com relação às vantagens pecuniárias, Hely Lopes Meirelles, faz uma classificação que já se tornou clássica; para ele, “vantagens pecuniárias são acréscimos ao vencimento do servidor, concedidas a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço (ex facto temporis), ou pelo desempenho de funções especiais (ex facto officii), ou em razão das condições anormais em que se realiza o serviço (propter laborem), ou, finalmente, em razão de condições pessoais do servidor (propter personam). As duas primeiras espécies constituem os adicionais (adicionais de vencimento e adicionais de função), as duas últimas formam a categoria das gratificações de serviço e gratificações pessoais”. A Lei nº 8.112/90, em seu artigo 49, prevê as vantagens que podem ser pagas ao servidor, incluindo, além dos adicionais e gratificações, também as indenizações, que compreendem a ajuda de custo, as diárias, o transporte e o auxílio-moradia (definidos nos artigos subsequentes).

São exemplos de adicionais por tempo de serviço os acréscimos devidos por quinquênio e a sexta parte dos vencimentos, previstos na Constituição paulista (art. 129). Eles aderem ao vencimento e incluem-se nos cálculos dos proventos de aposentadoria.

Os **adicionais de função** são pagos em decorrência da natureza especial da função ou do regime especial de trabalho, como as vantagens de nível universitário e o adicional de dedicação exclusiva. Em regra, também se incorporam aos vencimentos e aos proventos desde que atendidas as condições legais.

A **gratificação de serviço** é retribuição paga em decorrência das condições anormais em que o serviço é prestado. Como exemplo, podem ser citadas as gratificações de representação, de insalubridade, de risco de vida e saúde.

As **gratificações pessoais** correspondem a acréscimos devidos em razão de situações individuais do servidor, como o salário-esposa e o salário-família.

Embora a classificação citada seja útil, até para fins didáticos, o critério distintivo – incorporação dos adicionais aos vencimentos e não incorporação das gratificações – nem sempre é o que decorre da lei; esta é que define as condições em que cada vantagem é devida e calculada e estabelece as hipóteses de incorporação. É frequente a lei determinar que uma gratificação (por exemplo, a de risco de vida e saúde) se incorpore aos vencimentos depois de determinado período de tempo. É evidente, contudo, que, no silêncio da lei, tem-se que entender que a gratificação de serviço somente é devida enquanto perdurarem as condições especiais de sua execução, não havendo infringência ao princípio constitucional da irredutibilidade de vencimento na retirada da vantagem quando o servidor deixa de desempenhar a função que lhe conferiu o acréscimo. As gratificações que não se incorporam não são incluídas nos vencimentos para fins de cálculo dos proventos de aposentadoria e de pensão dos dependentes.

O princípio da irredutibilidade de vencimentos diz respeito ao padrão de cada cargo, emprego ou função e às vantagens pecuniárias já incorporadas; não abrange as vantagens transitórias, somente devidas em razão de trabalho que está sendo executado em condições especiais; cessado este, suspende-se o pagamento do acréscimo, correspondente ao cargo, emprego ou função.

Os vencimentos do servidor público (empregada a palavra em sentido amplo, para abranger também as vantagens pecuniárias) têm caráter alimentar e, por isso mesmo, não podem ser objeto de penhora, arresto ou sequestro, consoante artigos 649, IV, 821 e 823 do CPC. Pelo artigo 833, IV, do novo CPC, são impenhoráveis os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os mon-

tepos. Pela mesma razão, o artigo 100 da Constituição e o artigo 33 de suas disposições transitórias, ao excluírem os créditos de natureza alimentar do processo especial de execução contra a Fazenda Pública, sempre foram interpretados de modo a incluir, na ressalva, os vencimentos devidos aos servidores públicos. Esse entendimento foi adotado, no Estado de São Paulo, pelo Decreto nº 29.463, de 19-12-88, e pelo artigo 57, §3º, de sua Constituição. Agora, a matéria constitui objeto de preceito constitucional contido no artigo 100, §1º-A, da Constituição, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 30/00; ficou expresso que “os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou invalidez, fundadas na responsabilidade civil, em virtude de sentença transitada em julgado”.

Ainda com relação aos direitos dos funcionários, é importante lembrar que muitos deles correspondem a benefícios previstos para os integrantes da Previdência Social ou, mais amplamente, da Seguridade Social (que abrange previdência, saúde e assistência).

Com efeito, em relação aos servidores, o Poder Público pode determinar a sua inclusão na previdência social (ressalvados aqueles direitos, como aposentadoria e disponibilidade, que constituem encargos que a Constituição atribui ao Estado) ou assumi-los como encargos próprios. A primeira opção normalmente é utilizada para os servidores contratados pela legislação trabalhista e, a segunda, para os estatutários.

Assim, examinando-se os Estatutos funcionais, normalmente, encontram-se vantagens, como a licença para tratamento de saúde, licença-gestante, licença ao funcionário acidentado ou acometido de doença profissional e auxílio-funeral, entre outras. Na esfera federal, com a Lei nº 8.112/90, essas vantagens passaram a ter caráter previdenciário (art. 185).

#### **Em regra, os mesmos direitos dos trabalhadores da esfera privada se aplicam aos servidores públicos, como:**

- Garantia de salário nunca inferior ao mínimo, incluindo aqueles que recebem remuneração variável;
- Décimo terceiro salário;
- Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;
- Remuneração das horas extras em no mínimo 50% a mais da hora normal;
- Salário família para os dependentes;
- Jornada de trabalho não superior a 8 horas diária e 44 semanais + repouso semanal remunerado;
- Férias anuais remunerada com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 a 180 dias;
- Licença paternidade, nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de trabalho da mulher;
- Redução de riscos inerentes ao trabalho;
- Proibição de diferença de salários, idade, cor ou estado civil.
- No entanto, em todos esses direitos, é crucial verificar a lei que se aplica a você, porque a lei é diferente para servidor federal, estadual ou municipal.

#### **Deveres dos Servidores Públicos**

Os deveres dos servidores públicos vêm normalmente previstos nas leis estatutárias, abrangendo, entre outros, os de assiduidade, pontualidade, discrição, urbanidade, obediência, lealdade. O descumprimento dos deveres enseja punição disciplinar.

Os deveres a serem abordados são: **dever de agir, dever de eficiência, dever de probidade e dever de prestar contas.**

O **dever de agir** se refere à obrigação do administrador público de se desincumbir no tempo próprio das atribuições inerentes a cargo, função ou emprego público de que é titular. Tais atribuições devem ser exercidas em sua plenitude e no momento legal. Sua omissão sujeita o agente público a punições de ordens administrativa e penal (concessão e prevaricação).

O **dever de eficiência** traz como mandamento ao agente público o rendimento em seu serviço, que deve ser demonstrado de maneira rápida e bem realizada. O serviço deve ser executado de forma que atenda ao interesse coletivo, em tempo hábil, e sem deixar de lado a qualidade.

O **dever de probidade** impõe ao agente público o desempenho de suas atribuições de forma que indique atitudes retas, leais, justas e honestas, características próprias da integridade de caráter do ser humano. O administrador deve buscar sempre o melhor para a Administração Pública. É elemento essencial para legitimar os atos do administrador público. O art. 37, §4o, da Constituição Federal preceitua que os atos de improbidade administrativa importarão suspensão dos direitos políticos, perda da função pública, indisponibilidade dos bens e ressarcimento ao erário na forma da lei.

O **dever de prestar contas** se refere à própria gestão de bens, direitos e serviços alheios. Portanto, não foge ao administrador público a responsabilidade de prestar contas de sua atuação na gestão do patrimônio público, não se restringindo apenas aos atos de natureza econômico-financeira, mas também aos planos de governo.

Os regimes jurídicos modernos impõem uma série de deveres aos servidores públicos como requisitos para o bom desempenho de seus encargos e regular funcionamento dos serviços públicos. A Lei de Improbidade Administrativa, de natureza nacional, diz que constituem ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições. (Lei 8.429/92, art. 10 cap), as quais, para serem punidas, pressupõem que o agente as pratique com a consciência da ilicitude, isto é, dolosamente.

O dever de lealdade exige do servidor maior dedicação ao serviço e o integral respeito às leis e as instituições.

O dever de obediência impõe ao servidor o acatamento às ordens legais de seus superiores e sua fiel execução.

Dever de conduta ética decorre do princípio constitucional da moralidade administrativa e impõem ao servidor de jamais desprezar o elemento ético de sua conduta.

Dever de eficiência, conforme acima explanado, decorre do inciso LXXVIII do art. 5º da CF, acrescentado pela EC 45/2004.

Outros deveres são comumente especificados nos estatutos, procurando adequar a conduta do servidor. O servidor, por estar submetido à hierarquia administrativa, deve atuar segundo os padrões legais e éticos impostos, estabelecendo a Lei 8.112/1990 um rol, meramente exemplificativo, de deveres impostos aos agentes públicos. Vejamos:

- a) Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo.
- b) Ser leal às instituições a que servir.
- c) Observar as normas legais e regulamentares.
- d) Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais.
- e) Atender com presteza: ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; às requisições para a defesa da fazenda pública.

f) Levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração.

g) Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público.

h) Guardar sigilo sobre assunto da repartição.

i) Manter conduta compatível com a moralidade administrativa.

j) Ser assíduo e pontual ao serviço.

k) Tratar com urbanidade as pessoas.

l) Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder: a representação será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

### Servidores Públicos

Os servidores públicos são pessoas físicas que prestam serviços à administração pública direta, às autarquias ou fundações públicas, gerando entre as partes um vínculo empregatício ou estatutário. Esses serviços são prestados à União, aos Estados-membros, ao Distrito Federal ou aos Municípios.

As disposições sobre os Servidores Públicos estão elencadas dos Artigos 39 a 41 da CF. Vejamos:

## SEÇÃO II DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

§2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

§3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

§4º O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI.

§5º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios poderá estabelecer a relação entre a maior e a menor remuneração dos servidores públicos, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, XI.

§6º Os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário publicarão anualmente os valores do subsídio e da remuneração dos cargos e empregos públicos.

§7º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade.

§8º A remuneração dos servidores públicos organizados em carreira poderá ser fixada nos termos do §4º.

§9º É vedada a incorporação de vantagens de caráter temporário ou vinculadas ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão à remuneração do cargo efetivo. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§1º O servidor abrangido por regime próprio de previdência social será aposentado: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

I - por incapacidade permanente para o trabalho, no cargo em que estiver investido, quando insuscetível de readaptação, hipótese em que será obrigatória a realização de avaliações periódicas para verificação da continuidade das condições que ensejaram a concessão da aposentadoria, na forma de lei do respectivo ente federativo; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

II - compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar;

III - no âmbito da União, aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, e aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e, no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, na idade mínima estabelecida mediante emenda às respectivas Constituições e Leis Orgânicas, observados o tempo de contribuição e os demais requisitos estabelecidos em lei complementar do respectivo ente federativo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§2º Os proventos de aposentadoria não poderão ser inferiores ao valor mínimo a que se refere o §2º do art. 201 ou superiores ao limite máximo estabelecido para o Regime Geral de Previdência Social, observado o disposto nos §§14 a 16. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§3º As regras para cálculo de proventos de aposentadoria serão disciplinadas em lei do respectivo ente federativo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§4º É vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios em regime próprio de previdência social, ressalvado o disposto nos §§4º-A, 4º-B, 4º-C e 5º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§4º-A. Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência, previamente submetidos a avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§4º-B. Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de ocupantes do cargo de agente penitenciário, de agente socioeducativo ou de policial dos órgãos de que tratam o inciso IV do caput do art. 51, o inciso XIII do caput do art. 52 e os incisos I a IV do caput do art. 144. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§4º-C. Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores cujas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§5º Os ocupantes do cargo de professor terão idade mínima reduzida em 5 (cinco) anos em relação às idades decorrentes da aplicação do disposto no inciso III do §1º, desde que comprovem tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio fixado em lei complementar do respectivo ente federativo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§6º Ressalvadas as aposentadorias decorrentes dos cargos acumuláveis na forma desta Constituição, é vedada a percepção de mais de uma aposentadoria à conta de regime próprio de previdência social, aplicando-se outras vedações, regras e condições para a acumulação de benefícios previdenciários estabelecidas no Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§7º Observado o disposto no §2º do art. 201, quando se tratar da única fonte de renda formal auferida pelo dependente, o benefício de pensão por morte será concedido nos termos de lei do respectivo ente federativo, a qual tratará de forma diferenciada a hipótese de morte dos servidores de que trata o §4º-B decorrente de agressão sofrida no exercício ou em razão da função. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§8º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei.

§9º O tempo de contribuição federal, estadual, distrital ou municipal será contado para fins de aposentadoria, observado o disposto nos §§9º e 9º-A do art. 201, e o tempo de serviço correspondente será contado para fins de disponibilidade. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§10 - A lei não poderá estabelecer qualquer forma de contagem de tempo de contribuição fictício.

§11 - Aplica-se o limite fixado no art. 37, XI, à soma total dos proventos de inatividade, inclusive quando decorrentes da acumulação de cargos ou empregos públicos, bem como de outras atividades sujeitas a contribuição para o regime geral de previdência social, e ao montante resultante da adição de proventos de inatividade com remuneração de cargo acumulável na forma desta Constituição, cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, e de cargo eletivo.

# POLÍTICAS PÚBLICAS

## INTRODUÇÃO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS: CONCEITOS E TIPOLOGIAS

Políticas Públicas são conjuntos de programas, ações e atividades desenvolvidas pelo Estado diretamente ou indiretamente, com a participação de entes públicos ou privados, que visam assegurar determinado direito de cidadania, de forma difusa ou para determinado seguimento social, cultural, étnico ou econômico.

Para Seichi<sup>1</sup> as Políticas Públicas, analiticamente, ocorrem com o monopólio de atores estatais, segundo esta concepção, o que determina se uma política é ou não “pública” é a personalidade jurídica do formulador, em outras palavras, é política pública somente quando emanada de ator estatal.

As Políticas Públicas são formadas para atender as demandas da sociedade nas mais diversas áreas ou seguimentos, a iniciativa ocorre por parte dos poderes executivo e legislativo. A lei que institui uma política pública pode, se necessário, assegurar a participação da sociedade na criação, no processo, no acompanhamento e na avaliação da lei, a participação pode ocorrer em forma de conselhos estabelecidos no âmbito municipal, estadual ou federal.

O quadro a seguir apresenta alguns conceitos de Políticas Públicas dados por estudiosos da área, os conceitos se integram e completam o significado ainda que em diferentes períodos:

Autor	Definição de Políticas Públicas	Ano
Mead	Campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas.	1995
Lynn	Conjunto específico de ações do governo que irão produzir efeitos específicos	1980
Peters	Soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam as vidas dos cidadãos.	1986
Dye	O que o governo escolhe fazer ou não fazer.	1984
Laswell	Responder às seguintes questões: quem ganha o quê, por que e que diferença faz.	1958

Fonte: Oliveira (2012).

Assim as Políticas Públicas podem ainda ser consideradas como “outputs”<sup>2</sup> como tratado na linguagem dos processos estabelecidos em uma organização, elas são resultados das atividades políticas.

1 SECCHI, L.; *Políticas Públicas: Conceitos, Esquemas de Análise, Casos Práticos*. SP: Cengage Learning, 2010.

2 Saídas

A política pública difere da decisão política, há uma necessidade de envolver diversas ações estratégicas para se implementar decisões tomadas e não apenas uma escolha entre outras alternativas, sendo assim, nem todas as decisões políticas podem ser consideradas como políticas públicas.

A complexidade da sociedade moderna ocorre devido a fatores como: idade, religião, sexo, estado civil, renda, escolaridade, profissão, ideais, interesses, costumes, e tudo isso causa em algum momento uma série de conflitos.

O gerenciamento desses conflitos pode assegurar a sobrevivência e progresso da sociedade como um todo, e isto é estabelecido por meio da política. Segundo Seichi<sup>3</sup>, organizações privadas, organizações não governamentais, organismos multilaterais, redes de políticas públicas (policy networks), juntamente com atores estatais, são protagonistas no estabelecimento das políticas públicas.

**Dica:** Política Pública é um conceito que comporta diferentes expressões, existem várias definições esclarecedoras a respeito, que são importantes para formar uma ideia geral sobre o que seja política e política pública.

Convém lembrar que Política Pública é diferente de política, porque Política é ampla, envolve um conjunto de procedimentos formais e informais que expressam relações de poder e que se destinam à resolução pacífica dos conflitos quanto a bens públicos, já Política Pública possui soluções/ações específicas.

### Os instrumentos que compõem as Políticas Públicas são:

- **Planejamento:** os planos são direcionados a estabelecerem as diretrizes, prioridades e objetivos em geral, ao estabelecerem os planos são firmadas metas estratégicas para períodos longos.

- **Execução:** os programas são estabelecidos buscando atender objetivos gerais com foco em um determinado tema, público, conjunto ou área.

- **Monitoramento:** o monitoramento é realizado por meio de ações que visam alcançar determinados objetivos preestabelecidos no programa.

- **Avaliação:** as atividades de avaliação são estabelecidas com o objetivo de avaliar os resultados ou percursos alcançados a partir dos objetivos preestabelecidos.

### Atores das Políticas Públicas

Esse é o nome dado aos grupos que apresentam as reivindicações que possivelmente poderão ser convertidas em Políticas Públicas, as ações estabelecidas por este grupo levam aos dirigentes os interesses da sociedade e promovem uma integração dos grupos com o Sistema Político.

3 SECCHI, L.; *Políticas Públicas: Conceitos, Esquemas de Análise, Casos Práticos*. SP: Cengage Learning, 2010.



Esses atores são todas as pessoas, grupos ou instituições que, direta ou indiretamente participam da formulação e implementação de uma política. Os envolvidos no processo de discussão, criação e execução das Políticas Públicas podem ser classificados como estatais ou privados:

- **Estatais:** são os procedentes do Governo ou do Estado, alguns foram eleitos pela sociedade por um período determinado (os políticos eleitos) e outros atuarão de forma permanente exercendo funções públicas no Estado (servidores). Os servidores teoricamente deveriam atuar de forma neutra, sem agir de acordo com os interesses pessoais, mas sim contribuindo de modo essencial para um bom desempenho das ações governamentais.

- **Privados:** são os procedentes da Sociedade Civil, eles não possuem um vínculo direto com a administração do Estado, esse grupo é formado por sindicatos de trabalhadores, sindicatos patronais, entidades de representação da Sociedade Civil Organizada, a imprensa, os centros de pesquisa, entre outros.

Ao longo dos anos as mudanças que ocorreram na sociedade como um todo levaram o Estado a ampliar seu papel de atuação que concentrava-se na segurança pública e defesa externa em caso de ataques inimigos. Essa ampliação foi tomada pela democracia e pelas novas responsabilidades que levaram o Estado a atuar pelo bem-estar da sociedade como um todo.

As atividades realizadas pelo Estado no exercício e busca pelo bem-estar comum são desenvolvidas nas mais diversas áreas como: saúde, trabalho, educação, meio ambiente, segurança, etc.

Dessa forma, as políticas públicas são ações que buscam atingir resultados nessas diversas áreas e conseqüentemente promover o bem-estar da sociedade, sendo assim, elas podem ser compreendidas como um conjunto de ações e decisões do governo, voltadas para a solução (ou não) de problemas da sociedade, que é a soma das ações, metas e planos que os governos estabelecem buscando alcançar o bem-estar da sociedade.

A maneira pela qual a sociedade expressa os interesses e necessidades é através de solicitações aos grupos organizados. Essas necessidades são apresentadas aos vereadores/deputados/senadores, e estes levam os interesses e demandas da sociedade aos prefeitos/governadores/presidente da República, membros do Poder Executivo escolhidos para representar a sociedade e atender ao bem-estar coletivo.

Os grupos organizados podem ser chamados de Sociedade Civil Organizada, incluindo também sindicatos, associações, entidades empresariais, associações patronais e ONGs em geral.

Vivemos em uma sociedade que se caracteriza por uma grande diversidade, ou seja, diferentes valores, cultura, costumes, religião, idade, sexo, profissão, interesses e ainda por inúmeras necessidades com uma quantidade escassa de recursos.

A formação de grupos que possuem interesses comuns é um caminho muito comum para criar força e se organizar para reivindicar direitos e melhorias para a sociedade, é importante que essas ações sejam sempre estabelecidas de acordo com as conformidades da legislação vigente.

Levando em conta que as necessidades são ilimitadas faz-se necessário ao formulador de políticas públicas selecionar as prioridades de modo que as políticas sejam então respostas que atendam as expectativas e demandas da sociedade voltando o governo para o atendimento dos interesses públicos da sociedade buscando assim atender o bem-estar da sociedade.

Os interesses apresentados pelos grupos aos dirigentes do governo podem ser específicos para atender uma parte específica do grupo de pessoas, como por exemplo a construção de uma creche, ou um sistema de captação de águas, ou mesmo de interesse geral da sociedade, como por exemplo, a necessidade de melhorias na saúde pública ou na questão da segurança.

A apresentação das demandas e interesses não significa necessariamente que serão atendidas mas a força, justificativas ou o impacto com que as reivindicações chegam aos dirigentes pode demonstrar a urgência e importância de tal ação para o grupo ou a sociedade.

#### Modelos de Tomada de Decisão em Políticas Públicas

As decisões são escolhas entre diferentes cursos de ações possíveis, normalmente uma pessoa faz escolhas diariamente para diferentes situações ou circunstâncias e isso também ocorre no contexto organizacional, essas decisões têm inúmeras implicações, inclusive no alcance de resultados e no consumo de recursos da empresa.

O estudo sistemático do processo decisório pode maximizar as chances de decisões boas a serem tomadas e minimizar as chances de serem tomadas decisões que tragam conseqüências negativas para a organização.

Com a finalidade de descobrir a melhor decisão para determinadas situações, cabe ao indivíduo tomador de decisões construir o máximo de alternativas possíveis para que então possa escolher o melhor caminho otimizando e possibilitando o crescimento e desenvolvimento da empresa nesse contexto de competitividade agressiva.

#### Etapas para Solução de Problemas

Seguir critérios racionais e etapas estabelecidas pode ser um caminho para resolução de problemas e tomada de decisões no contexto organizacional. Abaixo foram listadas as etapas da solução de problemas e as principais técnicas de cada uma.

Deve-se primeiramente realizar a identificação do problema ou da oportunidade, pode ser caracterizada pela existência de um obstáculo ao alcance de objetivos organizacionais, por uma nova oportunidade, por um problema nos processos de trabalho ou por um acontecimento qualquer que exija uma decisão e, subsequentemente, a adoção de determinadas ações.

O diagnóstico do problema consiste na caracterização do problema, devemos entender o problema, seu contexto, suas causas e suas conseqüências ante de iniciar o processo de resolução. Chia-venato destaca condições sob as quais a decisão pode ser tomada:<sup>4</sup>

**1. Incerteza:** situação em que o tomador de decisão tem pouca ou nenhuma informação a respeito da probabilidade de ocorrência de cada evento futuro.

**2. Risco:** é a situação em que sabemos a probabilidade de ocorrência de um evento, mas que tomamos diferentes decisões, de acordo com os riscos que estamos dispostos a assumir. **Por exemplo:** na prova desse concurso, se cair uma questão que trate de um assunto acerca do qual nunca ouvimos falar, e todas as alternativas parecem igualmente plausíveis, temos 20% de chance de acertar e 80% de chance de errar. Para marcar o gabarito, cada um adotará uma tática, considerando os riscos e benefícios envolvidos. Neste caso, a intuição, que vimos anteriormente, também pode estar presente.

<sup>4</sup> CHIAVENATO, I.; *Administração nos novos tempos*. 2ª ed., RJ: Elsevier, 2004.

**3. Certeza:** é a situação em que temos sob controle todos os fatores que afetam a tomada de decisão, aqui sabemos quais são os riscos e probabilidades de ocorrência de eventos, temos informações acerca de custo, sabemos quais são os fatores potencializadores e restritivos, e possuímos estudos de viabilidade das alternativas etc.

**4. Turbulência:** é a condição para tomada de decisão que ocorre quando as metas não são claras ou quando o meio ambiente muda muito depressa.

#### **Decisões Racionais**

As decisões ordenadas de forma lógica são chamadas de decisões racionais, uma vez que seguem critérios para escolher a melhor alternativa buscando os melhores resultados com os menores custos, algumas características são a busca pelo resultado e evitar a incerteza.

É necessário considerar que não é possível obter todas as informações de modo a tomar uma decisão cem por cento racional, considerando que nem todas as variáveis estão sob nosso total controle.

#### **Decisões Intuitivas**

As decisões baseadas em sentimentos, intuição, percepção são chamadas de decisões intuitivas, esse tipo de decisão normalmente ocorre quando as informações, dados não são suficientes para se tomar uma decisão racional ou mesmo quando não há tempo para se analisar todas as variáveis.

São muitos os fatores que afetam uma decisão, tais como: custos, fatores políticos, objetivos, riscos que podem ser assumidos, tempo disponível para decidir, quantidade de informações disponíveis, viabilidade das soluções, autoridade e responsabilidade do tomador de decisão, estrutura de poder da organização entre outros.

#### **Decisões Programadas e Não Programadas**

As decisões podem ainda ser programadas ou não programadas, as **programadas** são aquelas para a qual a organização dispõe de soluções padronizadas e preestabelecidas. São tomadas com base em regras e procedimentos preestabelecidos aplicam-se a problemas rotineiros, cujas soluções podem ser previstas. Neste caso, não seguiremos as etapas de decisão, pois o diagnóstico já foi identificado, aconselha-se no contexto organizacional tomar o maior número possível de decisões programáveis.

Já as decisões **não programáveis** ou **não programadas** são aquelas referentes a problemas inéditos, novos ou problemas que as soluções programadas não são capazes de resolver. As transformações que ocorrem no mundo organizacional contribuem para que decisões não programáveis sejam frequentemente necessárias, esse tipo de decisão exige que sejam seguidas todas as etapas de tomada de decisão (*identificação do problema, diagnóstico etc.*).

Há tipos de decisão quanto ao nível organizacional em que ela é tomada, assim:

- **Decisões Estratégicas:** são aquelas mais amplas, referentes à organização como um todo e sua relação com o ambiente, elas são tomadas nos níveis mais altos da hierarquia e possuem consequências de longo prazo.

- **Decisões Táticas:** ou chamadas também de administrativas, são tomadas nos níveis das unidades organizacionais ou departamentos.

- **Decisões Operacionais:** são aquelas tomadas no dia-a-dia, relacionadas a tarefas e aspectos cotidianos da realidade organizacional.

- **Decisões Autocráticas:** são decisões tomadas sem discussões, acordos e debates. O tomador de decisão deve ser um gerente ou alguém com responsabilidade e autoridade para tal. É uma forma rápida de tomada de decisão e não devem ser questionadas. Muitas vezes, são decisões de cunho estritamente técnico.

- **Decisões Compartilhadas:** são aquelas decisões tomadas de forma compartilhada, entre gerente e equipe. Têm características marcantes, tais como o debate, participação e busca de consenso. Podem ser consultivas, quando a decisão é tomada após a consulta, ou participativa, quando a decisão é tomada de forma conjunta.

- **Decisões Delegadas:** são tomadas pela equipe ou pessoa que recebeu poderes para isso. As decisões delegadas não precisam ser aprovadas ou revistas pela administração. A pessoa ou grupo assume plena responsabilidade pelas decisões, tendo para isso a informação, a maturidade, as qualificações e as atitudes suficientes para decidir da melhor maneira possível.

Serão apresentadas abaixo cinco etapas sequenciais no processo de decisão, este processo começa com a identificação da situação e vai até monitoração e feedback.

**1ª Etapa - Reconhecimento:** ocorre aqui a identificação/diagnóstico da situação, é a etapa mais difícil, pois é necessário reconhecer um problema e/ou oportunidade. Ela é fundamental porque, se não for bem-feita, todo trabalho de uma equipe será perdido, essa etapa é considerada a mais difícil das cinco etapas do processo decisório.

**2ª Etapa - Planejamento:** nessa etapa acontece o desenvolvimento de alternativas, ou seja, aqui são elaboradas as alternativas de ação. Faz-se necessária a elaboração de alternativas porque é a partir delas que uma decisão deverá ser tomada, e sem elas, não existe decisão a ser tomada. Para facilitar essa etapa, pode ser desenvolvido um instrumento gráfico, denominado "árvore de decisão", que avalia as alternativas disponíveis (esse processo é normalmente usado quando há muitas alternativas a serem discutidas).

**3ª Etapa - Avaliação:** ocorre aqui a avaliação e escolha das alternativas, que foram desenvolvidas na etapa anterior. Nesta etapa, deverá ser feita uma análise das vantagens e desvantagens das alternativas desenvolvidas, e é importante destacar que realmente deve-se avaliar as vantagens e as desvantagens de cada alternativa utilizando senso crítico ao avaliar as alternativas.

**4ª Etapa - Decisão e implementação:** faz-se a seleção e depois a implementação, ou seja, nessa etapa é o momento de selecionar a melhor alternativa. Uma vez escolhida, deve-se anunciá-la com confiança e de forma decisiva, pois caso contrário poderá ser despertado um sentimento de insegurança nos outros. Para a implementação da alternativa escolhida, deve-se também, verificar o momento oportuno de implementá-la, é um erro comum implementar a alternativa escolhida na época errada.

**5ª Etapa - Controle:** ocorre aqui a monitoração e o feedback, para que se alcance os resultados desejados e para um bom controle do andamento e do processo, faz-se necessário a avaliação dos

# DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA SOCIEDADE

## DIVERSIDADE DE SEXO, GÊNERO E SEXUALIDADE; DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL; DIVERSIDADE CULTURAL

A diversidade de sexo, gênero e sexualidade é um tema de crescente reconhecimento e importância na sociedade contemporânea. Este tema abrange uma vasta gama de identidades e expressões que transcendem as tradicionais concepções binárias de masculino e feminino, desafiando as normas e expectativas sociais estabelecidas. A compreensão e aceitação dessa diversidade é fundamental para a promoção de uma sociedade mais inclusiva e respeitosa.

Sexo, geralmente atribuído ao nascimento, refere-se a características biológicas e fisiológicas que definem humanos como masculinos, femininos ou intersexuais. Pessoas intersexuais nascem com características sexuais (como cromossomos, genitália e padrões hormonais) que não se encaixam nas noções típicas de corpos masculinos ou femininos. A diversidade no espectro do sexo biológico é mais complexa do que a simples dicotomia.

Gênero, por outro lado, é um constructo social e cultural relativo às características, comportamentos, atividades e papéis que uma sociedade considera apropriados para homens e mulheres. A identidade de gênero é o senso pessoal de alguém sobre a própria identidade de gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído ao nascimento. Além dos gêneros masculino e feminino, existem identidades de gênero não binárias, como agênero, bigênero, gênero-fluido, entre outras, que refletem a complexidade e variabilidade da experiência humana em relação ao gênero.

A sexualidade, que engloba a orientação sexual e as práticas sexuais, também faz parte dessa diversidade. A orientação sexual refere-se à atração afetiva, emocional ou sexual por indivíduos do mesmo sexo, de sexo oposto, de ambos os sexos, ou mais, incluindo atrações que não se baseiam no gênero. Portanto, abrange identidades como heterossexual, homossexual, bissexual, pansexual, assexual, entre outras.

Reconhecer e respeitar a diversidade de sexo, gênero e sexualidade é crucial para o bem-estar e a dignidade de todos os indivíduos. A falta de reconhecimento e aceitação pode levar à discriminação, estigmatização e violência. É essencial que as sociedades promovam a inclusão e a igualdade, proporcionando ambientes seguros e acolhedores onde todas as pessoas possam expressar livremente suas identidades e viver suas vidas sem medo de preconceito ou marginalização.

A educação desempenha um papel crucial neste processo. Ensinar sobre a diversidade de sexo, gênero e sexualidade nas escolas pode ajudar a dismantlar estereótipos e preconceitos desde cedo. A inclusão de tópicos sobre identidade de gênero e orientação sexual em currículos educacionais promove a compreensão e o respeito pelas diferenças, além de fornecer apoio essencial a jovens que estão explorando ou questionando suas próprias identidades.

Além disso, políticas públicas inclusivas são fundamentais para garantir os direitos e a proteção de todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual. Isso inclui legislações contra discriminação, acesso a cuidados de saúde adequados e representação igualitária em todos os aspectos da vida social, econômica e política.

A representação na mídia e na cultura popular também tem um papel importante na normalização e celebração da diversidade. Quando filmes, programas de TV, livros e outras formas de mídia retratam uma variedade de identidades de gênero e orientações sexuais de maneira positiva e autêntica, eles ajudam a criar uma cultura mais inclusiva e compreensiva.

Por fim, é vital criar espaços seguros e de suporte para pessoas de todas as identidades de gênero e orientações sexuais. Isso pode incluir grupos de apoio, serviços de aconselhamento e eventos comunitários que celebram a diversidade. A promoção do diálogo aberto e respeitoso, a educação continuada e a defesa dos direitos são essenciais para avançar na compreensão e aceitação da diversidade de sexo, gênero e sexualidade.

A diversidade de sexo, gênero e sexualidade é um aspecto intrínseco da condição humana. Reconhecer, respeitar e celebrar essa diversidade é essencial para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e empática, onde cada pessoa é valorizada e respeitada por sua singularidade.

### **Diversidade étnico-racial**

A Constituição Federal determina:

*Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:*

*I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;*

*II - garantir o desenvolvimento nacional;*

*III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;*

*IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*

*O racismo pode ser dividido em diversas espécies, entre elas:*

RACISMO INSTITUCIONAL	RACISMO ESTRUTURAL	RACISMO RELIGIOSO	RACISMO AMBIENTAL
Ocorre no funcionamento das instituições e organizações. Provoca desigualdade na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades.	Práticas corriqueiras nos costumes, e que provoca preconceito. É comum em piadas ofensivas.	Ofensa à religiões e crenças. Inclui perseguição e intolerância.	Exclusão dos lugares de tomada de decisão. Aniquilação do seu espaço, deslegitimação da fala e desqualificação dos membros.

O Racismo Sexual é definido como preconceito em relações sexuais. Surgiu em razão de um aplicativo de relacionamento amoroso, no qual havia a opção de selecionar a etnia desejada.

A lei 7.716/89 define os crimes resultantes de preconceito de raça e cor:

*Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.*

O STF incluiu a homofobia nesta lei:

1. Até que sobrevenha lei emanada do Congresso Nacional destinada a implementar os mandados de criminalização definidos nos incisos XLI e XLII do art. 5º da Constituição da República, as condutas homofóbicas e transfóbicas, reais ou supostas, que envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém, por traduzirem expressões de racismo, compreendido este em sua dimensão social, ajustam-se, por identidade de razão e mediante adequação típica, aos preceitos primários de incriminação definidos na Lei nº 7.716, de 08.01.1989, constituindo, também, na hipótese de homicídio doloso, circunstância que o qualifica, por configurar motivo torpe (Código Penal, art. 121, § 2º, I, “in fine”);

2. A repressão penal à prática da homotransfobia não alcança nem restringe ou limita o exercício da liberdade religiosa, qualquer que seja a denominação confessional professada, a cujos fiéis e ministros (sacerdotes, pastores, rabinos, mulás ou clérigos muçulmanos e líderes ou celebrantes das religiões afro-brasileiras, entre outros) é assegurado o direito de pregar e de divulgar, livremente, pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, o seu pensamento e de externar suas convicções de acordo com o que se contiver em seus livros e códigos sagrados, bem assim o de ensinar segundo sua orientação doutrinária e/ou teológica, podendo buscar e conquistar prosélitos e praticar os atos de culto e respectiva liturgia, independentemente do espaço, público ou privado, de sua atuação individual ou coletiva, desde que tais manifestações não configurem discurso de ódio, assim entendidas aquelas exteriorizações que incitem a discriminação, a hostilidade ou a violência contra pessoas em razão de sua orientação sexual ou de sua identidade de gênero;

3. O conceito de racismo, compreendido em sua dimensão social, projeta-se para além de aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos, pois resulta, enquanto manifestação de poder, de uma construção de índole histórico-cultural motivada pelo objetivo de justificar a desigualdade e destinada ao controle ideológico, à dominação política, à subjugação social e à negação da alteridade, da dignidade e da humanidade daqueles que, por integrarem grupo vulnerável (LGBTI+) e por não pertencerem ao estamento que detém posição de hegemonia em uma dada estrutura social, são considerados estranhos e diferentes, degradados à condição de marginais do ordenamento jurídico, expostos, em consequência de odiosa inferiorização e de perversa estigmatização, a uma injusta e lesiva situação de exclusão do sistema geral de proteção do direito.

STF. Plenário. ADO 26/DF, Rel. Min. Celso de Mello; MI 4733/DF, Rel. Min. Edson Fachin, julgados em 13/6/2019 (Info 944).

Apesar da ampla diversidade étnico-racial, o Brasil é um dos países mais preconceituosos do mundo. É raro ver um negro no poder, em razão da discriminação feita desde pequeno até o momento que vai para o mercado de trabalho.

As causas do racismo estão relacionadas à escravidão de povos de origem africana, e, também à tardia abolição da escravidão.

Além disso, a abolição da escravidão causou enorme marginalização, pois não assegurou um futuro aos libertados. Ou seja, houve grande irresponsabilidade na organização da abolição, que não se preocupou com a inclusão dos ex-escravos na sociedade.

Para tentar corrigir a desigualdade histórica, o STF julgou constitucional o sistema de cotas, inclusive em concursos públicos:

***Ementa: Direito Constitucional. Ação Direta de Constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido.***

1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos.

1.1. Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente.

1.2. Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais.

1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque:

(I) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior;

(II) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e

(III) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014.

2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa.

3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros:

(I) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos;

(II) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura);

(III) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e

(IV) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas.

4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”.

*(ADC 41, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 08/06/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-180 DIVULG 16-08-2017 PUBLIC 17-08-2017)*

#### **Diversidade cultural**

A diversidade cultural refere-se à variedade de culturas existentes no mundo e à forma como essas culturas se manifestam nas práticas, expressões, conhecimentos e habilidades das comunidades, grupos e indivíduos. Esta diversidade é um patrimônio valioso da humanidade, enriquecendo nossas vidas de várias maneiras e contribuindo para um maior entendimento global. Em um mundo cada vez mais globalizado, onde as interações entre diferentes culturas se tornam mais frequentes, entender e respeitar a diversidade cultural é essencial para a convivência harmoniosa e o desenvolvimento sustentável das sociedades.

A diversidade cultural abrange uma ampla gama de aspectos, incluindo, mas não se limitando a, línguas, tradições, crenças, artes, histórias, formas de organização social, sistemas de valores e estilos de vida. Ela é influenciada por uma variedade de fatores, como história, geografia, religião, e interações sociais e políticas. Cada cultura oferece uma perspectiva única sobre o mundo, influenciando a maneira como seus membros veem a si mesmos, aos outros e ao ambiente ao seu redor.

A promoção da diversidade cultural implica no reconhecimento e na valorização das diferenças culturais, bem como no incentivo ao diálogo e ao intercâmbio entre culturas. Este respeito mútuo é fundamental para prevenir conflitos e para fortalecer a coesão social. Além disso, a diversidade cultural é um motor essencial para a inovação e a criatividade, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico.

A educação desempenha um papel crucial na promoção da diversidade cultural. Educar as pessoas, especialmente os jovens, sobre a riqueza e a importância das diferentes culturas ajuda a construir uma base de respeito e apreciação pela diversidade. A educação multicultural pode ajudar a dismantelar preconceitos e estereótipos, promovendo a empatia e o entendimento entre pessoas de diferentes origens culturais.

Além da educação, a proteção e promoção das expressões culturais, através de políticas públicas e legislação, são fundamentais. Isso inclui o apoio a linguagens minoritárias, a preservação de sítios históricos, a promoção de festivais culturais e a proteção dos direitos de autores e criadores de diferentes contextos culturais. Tais medidas não apenas ajudam a manter a diversidade cultural, mas também incentivam a contribuição de todos para o patrimônio cultural comum da humanidade.

A diversidade cultural também é reforçada pela mídia e tecnologias digitais, que têm um papel importante na disseminação e no intercâmbio de expressões culturais. A internet, em particular, oferece oportunidades sem precedentes para o acesso e a partilha de informação cultural, embora também apresente desafios relacionados à homogeneização cultural e à preservação das identidades culturais locais.

No âmbito internacional, organizações como a UNESCO trabalham para promover a diversidade cultural e o diálogo intercultural através de convenções e programas. Estes esforços reconhecem que a diversidade cultural é uma parte essencial do desenvolvimento humano e uma necessidade para alcançar a paz e a sustentabilidade global.

A diversidade cultural é uma riqueza imensurável que contribui para a expansão do conhecimento, da compreensão e da tolerância no mundo. É através do reconhecimento, da valorização e do respeito às diferentes culturas que podemos construir sociedades mais inclusivas e justas, onde a diversidade é vista não como uma barreira, mas como uma fonte de força e beleza.

# EIXO TEMÁTICO 1 - GESTÃO GOVERNAMENTAL E GOVERNANÇA PÚBLICA

**PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA: CONCEITOS, PRINCÍPIOS, ETAPAS, NÍVEIS, MÉTODOS E FERRAMENTAS. BALANCED SCORECARD (BSC). MATRIZ SWOT. ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS E METAS ORGANIZACIONAIS. FERRAMENTAS DE GESTÃO. METODOLOGIAS PARA MEDIÇÃO DE DESEMPENHO. INDICADORES DE DESEMPENHO: CONCEITO, FORMULAÇÃO E ANÁLISE. DETALHAMENTO DA FERRAMENTA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: OKR**

Algumas definições<sup>1</sup> gerais trazem que:

**Planejar** é *antecipar racionalmente uma ação, um resultado que se quer, uma guerra ou batalha, uma a construção, uma reorganização do espaço.*

**O Planejamento** é um processo contínuo e dinâmico que consiste em um conjunto de ações intencionais, integradas, coordenadas e orientadas para tornar realidade um objetivo futuro, de forma a possibilitar a tomada de decisões antecipadamente.

Todas as organizações, sejam elas públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos devem pensar em um planejamento estratégico, principalmente, porque as mesmas estão à frente de um mercado totalmente competitivo e inovador. Sendo assim, é necessário entender a importância da estratégia neste planejamento.

De acordo com Kluyver e Pearce é difícil imaginar uma conversa de negócios que não inclua a palavra estratégia. E este termo é importante para entendermos o planejamento estratégico.

## O que é a estratégia?

Segundo Kluyver e Pearce, estratégia diz respeito a posicionar uma organização para obtenção de vantagem competitiva. Já para Hitt, Ireland e Hoskisson, estratégia consiste em um conjunto integrado e coordenado de compromissos e ações definido para explorar competências essenciais e obter vantagem competitiva. Quando definem uma estratégia, as empresas escolhem alternativas para competir.

Neste sentido, a estratégia definida indica o que a empresa pretende e o que não pretende fazer. Ambos os autores têm a mesma opinião quanto à estratégia, que é a de chegar à frente, estar à frente no mercado e na competição. Para isto, segundo afirma Sloan Jr. citado por Ansoff, “o objetivo estratégico de uma empresa é obter um retorno sobre o seu capital; se em algum caso particular o retorno a longo prazo não for satisfatório, então a deficiência deverá ser corrigida, ou a atividade abandonada em troca de outra que ofereça perspectivas mais favoráveis”. É necessário, portanto, haver resultados mensuráveis no curto prazo, entretanto, em se tratando de estratégia, é necessário que seja feito um planejam-

<sup>1</sup> Antunes, Zaida Regina Almeida Afonso. *Planejamento Estratégico como Fator Competitivo nas Organizações*. Disponível em: <http://www.tecsoma.br/fevereiro2012/artigo%20estrategia%5B1%5D.pdf>

to de longo prazo não deixando de lado que este estudo deva ser constantemente analisado e se necessário modificado, pois nas organizações ocorrem contingências que requerem remodelações. Toda organização é dinâmica e, segundo Morgan, ela é viva. Os conceitos preconizados pelos teóricos clássicos reduzem a empresa a um organismo fechado sem qualquer interação com o meio. Para ele, “a visão dos sistemas abertos modificou tudo isto, sugerindo que se deveria sempre efetuar o processo de organização tendo-se em mente o ambiente”. Uma vez que o ambiente muda constantemente e assim, a organização deve ser vista como um sistema aberto que influencia e recebe influência do ambiente. Neste sentido, Ansoff destaca que nos últimos anos as noções relacionadas à estratégia e a sua aplicabilidade tem se tornado muito utilizada nas obras de Administração e sua aplicabilidade tem sido em todas as áreas de uma organização.

## Planejamento Estratégico

O Planejamento Estratégico (PE) trata-se de uma técnica de organização que procura definir qual a melhor maneira (estratégia) de se atingir um objetivo.

De acordo com Hitt, Ireland e Hoskisson<sup>2</sup>, o planejamento estratégico deve considerar a análise do ambiente interno e externo, para ter as informações de que precisa para formar uma missão e uma visão. Os *stakeholders* (partes interessadas, aqueles que afetam ou são afetados pelo desempenho de uma empresa) aprendem muito sobre uma empresa analisando a sua visão e missão. Na verdade, uma das finalidades-chaves das declarações de missão e visão é informar aos *stakeholders* o que a empresa é, o que pretende realizar e a quem pretende atender, outra finalidade é fornecer as diretrizes estratégicas, para que a empresa formule seu planejamento estratégico.

O Planejamento Tático e Operacional fazem parte do Planejamento Estratégico de uma empresa, e é uma metodologia gerencial que permite estabelecer a direção a ser seguida pela Organização, visando maior grau de interação com o ambiente.

As várias definições trazem em comum que a estratégia:

- (1) estabelece os objetivos,
- (2) o caminho a ser seguido para alcançá-los,
- (3) levando em consideração o ambiente em que a organização está inserida.

Um planejamento empresarial é importante por diversos fatores, entretanto, podemos destacar os que seriam chamados e conhecidos por “fatores essenciais”, por exemplo: o senso de direção, a maximização da eficiência, a redução dos impactos ambientais (internos e externos), a definição dos parâmetros de controle administrativo e a potencialização do autoconhecimento organizacional.

Vale pontuar, então, que existem três tipos de planejamento:  
a) *Estratégico*;

<sup>2</sup> Hitt, Ireland e Hoskisson. *Administração Estratégica: competitividade e globalização*. 2. ed. São Paulo: Tomson Learning, 2008.

- b) Tático;  
c) Operacional

A diferença entre eles se refere ao nível hierárquico em que são elaborados, a abrangência em relação às unidades e o período para o qual se referem, como está resumido no quadro a seguir:

#### Níveis hierárquicos e respectivos tipos de Planejamento



Planejamento	Prazo	Amplitude	Nível Hierárquico	Riscos
Estratégico	Longo	Toda a organização	Alta cúpula (Presidente, Diretor)	Maiores
Tático	Médio	Determinado Departamento	Gerências departamentais	Médios
Operacional	Curto	Determinada atividade	Operacional (supervisores)	Menores

#### Entendendo melhor o Planejamento Estratégico, Tático e o Operacional

Impossível falar de Planejamento Tático e Operacional sem citar o que é o Estratégico, esses três elementos caminham juntos e configuram o que chamamos de Planejamento Estratégico de uma organização. Cada um possui uma função específica dentro do processo de tomada de decisão. Toda empresa ou organização conta com três níveis de administração, decisão e operação. Podemos dizer que, o planejamento é um processo desenvolvido com o objetivo de alcançar uma determinada situação almejada, ou seja, é a preparação para o alcance dessa “situação”, que ocorre através de um planejamento bem feito, otimizando os recursos da organização e tornando-os mais eficiente e eficaz em sua aplicabilidade. Os principais fundamentos de um bom planejamento, são: a definição dos objetivos e a concepção de planos que integram e coordenam as atividades da organização de forma a atingir esses objetivos. Podemos dizer, que no geral, existem três níveis de planejamento empresarial, como já citado anteriormente. Vamos conhecê-los detalhadamente a seguir:

**Planejamento Estratégico:** o planejamento estratégico é aquele que define as estratégias de longo prazo da empresa. Esse planejamento contribui na definição da visão, missão e valores da organização. Também colabora com a concepção dos objetivos (metas), e da análise dos fatores internos e externos da companhia. O planejamento estratégico é o mais amplo dos três e abrange toda a organização. Ele é de longo prazo e será responsável por nortear a empresa como um todo. O planejamento começa aqui. No geral, podemos resumir-lo como um processo gerencial que possibilita estabelecer o rumo a ser seguido pela empresa, com vistas a obter um nível de otimização na relação da empresa com o seu ambiente.

O planejamento estratégico é um processo permanente e contínuo, sendo sempre voltado para o futuro. Ele visa a racionalidade das tomadas de decisão e a alocação dos recursos organizacionais da forma mais eficiente possível, o que acaba gerando mudanças e inovações na companhia. Em sua maioria, as decisões estratégicas da empresa são tomadas pelos proprietários, CEO, presidente, diretoria, porém, dependendo da forma como a organização concebe seus processos. É importante lembrar que os ocupantes de cargos estratégicos devem evitar ao máximo atividades administrativas de nível tático e atividades de execução de nível operacional. Importante salientar que ele deve ser constantemente revisto e atualizado, não pode ficar defasado por ser de longo prazo e não deve apenas ficar guardado na gaveta.

O planejamento estratégico apresenta cinco características fundamentais:

**1. O planejamento estratégico está relacionado com a adaptação da organização a um ambiente mutável.** Está voltado para as relações entre a organização e seu ambiente de tarefa. Portanto, sujeito à incerteza a respeito de eventos ambientais. Por se defrontar com a incerteza, tem suas decisões baseadas em julgamentos e não em dados concretos. Reflete uma orientação externa que focaliza as respostas adequadas às forças e pressões que estão situadas do lado de fora da organização.

**2. O planejamento estratégico é orientado para o futuro.** Seu horizonte de tempo é o longo prazo. Durante o curso do planejamento, a consideração dos problemas atuais é dada apenas em função dos obstáculos e barreiras que eles possam provocar para um desejado lugar no futuro. É mais voltado para os problemas do futuro do que daqueles de hoje.

**3. O planejamento estratégico é compreensivo.** Ele envolve a organização como uma totalidade, abarcando todos os seus recursos, no sentido de obter efeitos sinérgicos de todas as capacidades e potencialidades da organização. A resposta estratégica da organização envolve um comportamento global, compreensivo e sistêmico.

**4. O planejamento estratégico é um processo de construção de consenso.** Dada a diversidade dos interesses e necessidades dos parceiros envolvidos, o planejamento oferece um meio de atender a todos eles na direção futura que melhor convenha a todos.

**5. O planejamento estratégico é uma forma de aprendizagem organizacional.** Como está orientado para a adaptação da organização ao contexto ambiental, o planejamento constitui uma tentativa constante de aprender a ajustar-se a um ambiente complexo, competitivo e mutável. O planejamento estratégico se assenta sobre três parâmetros: a visão do futuro, os fatores ambientais externos e os fatores

organizacionais internos. Começa com a construção do consenso sobre o futuro que se deseja: é a visão que descreve o mundo em um estado ideal. A partir daí examinam-se as condições externas do ambiente e as condições internas da organização.

**Planejamento Tático:** O planejamento tático é aquele que faz a intermediação entre o nível estratégico e o operacional. Geralmente, o planejamento tático é projetado a médio prazo e abrange cada unidade da organização, ele traduz e interpreta as decisões do planejamento estratégico e os transforma em planos concretos dentro das unidades da empresa. Cada unidade, em específico, procura atingir seus próprios objetivos, que varia desde otimizar determinada área de resultado até utilizar de modo eficiente os recursos disponíveis.

O planejamento tático também integra a estrutura da organização para fazer frente aos desafios estratégicos, desdobrando os objetivos institucionais em objetivos departamentais. No geral, os integrantes desse nível devem se apropriar da estratégia para desdobrá-la em ações concretas nas suas áreas e processos ou subprocessos de atuação. É o nível da gerência média ou intermediária, estando aqui os supervisores, diretores de cada área da empresa, etc. Podemos dizer que o plano tático tem por finalidade especificar de que modo o seu setor, processo ou projeto ajudará a alcançar os objetivos gerais da organização. Deve traduzir, transmitir de forma clara ao nível operacional o que deve ser realizado.

*Os planos táticos geralmente envolvem:*

**1. Planos de produção.** Envolvendo métodos e tecnologias necessárias para as pessoas em seu trabalho, arranjo físico do trabalho e equipamentos como suporte para as atividades e tarefas.

**2. Planos financeiros.** Envolvendo captação e aplicação do dinheiro necessário para suportar as várias operações da organização.

**3. Planos de marketing.** Envolvendo os requisitos de vender e distribuir bens e serviços no mercado e atender ao cliente.

**4. Planos de recursos humanos.** Envolvendo recrutamento, seleção e treinamento das pessoas nas várias atividades dentro da organização. Recentemente, as organizações estão também se preocupando com a aquisição de competências essenciais para o negócio através da gestão do conhecimento corporativo. Contudo, os planos táticos podem também se referir à tecnologia utilizada pela organização (tecnologia da informação, tecnologia de produção etc.), investimentos, obtenção de recursos etc.

**Políticas:** As políticas constituem exemplos de planos táticos que funcionam como guias gerais de ação. Elas funcionam como orientações para a tomada de decisão. Geralmente refletem um objetivo e orienta as pessoas em direção a esses objetivos em situações que requeiram algum julgamento. As políticas servem para que as pessoas façam escolhas semelhantes ao se defrontarem com situações similares. As políticas constituem afirmações genéricas baseadas nos objetivos organizacionais e visam oferecer rumos para as pessoas dentro da organização. As políticas definem limites ou fronteiras, dos quais as pessoas podem tomar suas decisões. Nesse sentido, as políticas reduzem o grau de liberdade para a tomada de decisão das pessoas. As organizações definem uma variedade de políticas, como de recursos humanos, de vendas, de produção, de crédito etc.

Cada uma dessas políticas geralmente é desdobrada em políticas mais detalhadas. As políticas de recursos humanos são divididas em políticas de seleção, de remuneração, de benefícios, de

treinamento, de segurança, de saúde etc. As políticas de vendas são divididas em políticas de atendimento ao cliente, de pós-vendas, de assistência técnica, de garantia etc. Em cada política, a organização especifica como os funcionários deverão se comportar frente ao seu conteúdo.

**Planejamento Operacional:** O planejamento operacional é a formalização dos objetivos e procedimentos, ou seja, a implementação das ações previamente desenvolvidas e estabelecidas pelos baixos níveis de gerência (nível tático). Tem como principal finalidade desdobrar os planos táticos de cada departamento em planos operacionais para cada tarefa. É de conhecimento mútuo que o planejamento operacional possui um curto alcance (o menor dos três níveis de planejamento), estando diretamente ligado com a área técnica de execução de um determinado plano de ação.

Podemos dizer, que ele envolve cada tarefa ou atividade de forma isolada, preocupando-se com o alcance de metas bastante específicas. O planejamento operacional ajuda a colocar em prática os planos táticos de cada setor da empresa, criando condições para a realização mais adequada dos trabalhos diários que são executados dentro da organização. Uma de suas principais características é a formalização, principalmente, por meio das metodologias estabelecidas e formalmente designadas em documentos corporativos. É importante lembrar que, cada planejamento operacional deve conter: os recursos necessários para sua implantação, os procedimentos básicos a serem adotados, os resultados esperados, prazos estabelecidos e os responsáveis pela sua execução. Como resultado da etapa de Planejamento Operacional geralmente obtemos Planos de Ações e Cronogramas das atividades que precisam ser desenvolvidas dentro do período de tempo que está sendo planejado.

Apesar de serem heterogêneos e diversificados, os planos operacionais podem ser classificados em quatro tipos, a saber:

**1. Procedimentos:** São os planos operacionais relacionados com métodos (ex: Fluxogramas / Lista de Verificação)

**2. Orçamentos:** São os planos operacionais relacionados com dinheiro (ex: Fluxo de caixa)

**3. Programas (ou programações):** São os planos operacionais relacionados com o tempo (ex: Cronograma/Gráfico de Gantt/PERT)

**4. Regulamentos:** São os planos operacionais relacionados com comportamentos das pessoas.

Toda empresa precisa planejar seu futuro. Assim, Oliveira (1998) define o planejamento estratégico como uma metodologia gerencial que permite estabelecer a direção a ser seguida pela organização, visando ao melhor grau de interação com o ambiente, considerando a capacitação da organização para este processo de adequação. Este é de grande valia para o administrador, tendo em vista o alcance da otimização da empresa; mas, ao mesmo tempo, é necessário haver um esforço para se antecipar aos possíveis problemas, bem como estar capacitado para usufruir as oportunidades que poderão surgir.

O Planejamento Estratégico (PE) se trata de uma técnica de organização que procura definir qual a melhor maneira (estratégia) de se atingir um objetivo.



De acordo com Hitt, Ireland e Hoskisson<sup>3</sup>, o planejamento estratégico deve considerar a análise do ambiente interno e externo para ter as informações de que precisa para formar uma missão e uma visão. Os *stakeholders* (partes interessadas, aqueles que afetam ou são afetados pelo desempenho de uma empresa) aprendem muito sobre uma empresa analisando a sua visão e missão. Na verdade, uma das finalidades-chave das declarações de missão e visão é informar aos *stakeholders* o que a empresa é, o que pretende realizar e a quem pretende atender; outra finalidade é fornecer as diretrizes estratégicas para que a empresa formule seu planejamento estratégico.

Os Planejamentos Tático e Operacional fazem parte do Planejamento Estratégico de uma empresa, e são uma metodologia gerencial que permite estabelecer a direção a ser seguida pela Organização, visando a um maior grau de interação com o ambiente.

As várias definições trazem em comum que a estratégia (1) estabelece os objetivos, (2) o caminho a ser seguido para alcançá-los, (3) levando em consideração o ambiente em que a organização está inserida.

Portanto, existem três tipos de planejamento:

- a) Estratégico;
- b) Tático;
- c) Operacional

A diferença entre eles se refere ao nível hierárquico em que são elaborados, a abrangência em relação às unidades e o período para o qual se referem - como está resumido na figura a seguir:

Figura: Níveis hierárquicos

	Estratégico	Tático	Operacional
Prazo	Longo	Médio	Curto
Amplitude	Toda a organização	Determinado setor	Determinada atividade
Nível Hierárquico	Alta cúpula	Gerências setoriais	Operacional
Riscos	Maiores	Intermediários	Menores

Fonte: Kotler, 2008.

#### Entendendo melhor o Planejamento Estratégico, Tático, Operacional e suas ferramentas

Impossível falar de Planejamento Tático e Operacional sem citar o que é o Estratégico. Esses três elementos caminham juntos e configuram o que chamamos de Planejamento Estratégico de uma organização. Cada um possui uma função específica dentro do processo de tomada de decisão.

Toda empresa ou organização conta com três níveis de administração, decisão e operação. Podemos dizer que o planejamento é um processo desenvolvido com o objetivo de alcançar uma determinada situação almejada, ou seja, é a preparação para o alcance desta "situação", que ocorre através de um planejamento bem feito, otimizando os recursos da organização e tornando-os mais eficientes e eficazes em sua aplicabilidade. Os principais fundamentos de um bom planejamento são: a definição dos objetivos e a concepção de planos que integram e coordenam as atividades da organização de forma a atingir esses objetivos.

Um planejamento empresarial é importante por diversos fatores, entretanto, podemos destacar os que seriam chamados e conhecidos por "fatores essenciais", como por exemplo: o senso de direção, a maximização da eficiência, a redução dos impactos ambientais (internos e externos), a definição dos parâmetros de controle administrativo e a potencialização do autoconhecimento organizacional. Podemos dizer que, em geral, existem três níveis de planejamento empresarial, e que a diferenciação entre eles ocorre em termos relativos e se fundamenta em quatro aspectos, em que temos o nível de decisão, o horizonte temporal, a especificidade e a amplitude de efeitos. Esses aspectos definem os três níveis de planejamento empresarial, podendo ele ser estratégico, tático ou operacional, conforme detalhado a seguir.

#### Planejamento estratégico

É aquele que define as estratégias de longo prazo da empresa. Esse planejamento contribui na definição da visão, missão e valores da organização. Também colabora com a concepção dos objetivos (metas) e da análise dos fatores internos e externos da companhia. O planejamento estratégico é o mais amplo dos três e abrange toda a organização. Ele é de longo prazo e será responsável por nortear a empresa como um todo. O planejamento começa aqui. Em geral, podemos resumi-lo como um processo gerencial que possibilita estabelecer o rumo a ser seguido pela empresa, com vistas a obter um nível de otimização na relação dela com o seu ambiente.

O planejamento estratégico é um processo permanente e contínuo, sendo sempre voltado para o futuro. Ele visa à racionalidade das tomadas de decisão e a alocação dos recursos organizacionais da forma mais eficiente possível, o que acaba gerando mudanças e inovações na companhia. Em sua maioria, as decisões estratégicas da empresa são tomadas pelos proprietários, CEO, presidente, diretoria, porém dependendo da forma como a organização concebe seus processos. É importante lembrar que os ocupantes de cargos estratégicos devem evitar - ao máximo - atividades administrativas de nível tático e execução de nível operacional. Importante salientar que o planejamento deve ser constantemente revisado e atualizado, não pode ficar defasado por ser de longo prazo e não deve apenas ficar guardado na gaveta.

<sup>3</sup> Hitt, Ireland e Hoskisson. *Administração Estratégica: competitividade e globalização*. 2. ed. São Paulo: Tomson Learning, 2008.

## EIXO TEMÁTICO 2 - POLÍTICAS PÚBLICAS

### **POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE (LEI Nº 8.080/1990 E SUAS ALTERAÇÕES E ATUALIZAÇÕES)**

**LEI Nº 8.080, DE 19 DE SETEMBRO DE 1990.**

*Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.*

*O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:*

#### **DISPOSIÇÃO PRELIMINAR**

Art. 1º Esta lei regula, em todo o território nacional, as ações e serviços de saúde, executados isolada ou conjuntamente, em caráter permanente ou eventual, por pessoas naturais ou jurídicas de direito Público ou privado.

#### **TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

§ 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

§ 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. (Redação dada pela Lei nº 12.864, de 2013)

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

#### **TÍTULO II DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE**

#### **DISPOSIÇÃO PRELIMINAR**

Art. 4º O conjunto de ações e serviços de saúde, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Po-

der Público, constitui o Sistema Único de Saúde (SUS).

§ 1º Estão incluídas no disposto neste artigo as instituições públicas federais, estaduais e municipais de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, inclusive de sangue e hemoderivados, e de equipamentos para saúde.

§ 2º A iniciativa privada poderá participar do Sistema Único de Saúde (SUS), em caráter complementar.

#### **CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS E ATRIBUIÇÕES**

Art. 5º São objetivos do Sistema Único de Saúde SUS:

I - a identificação e divulgação dos fatores condicionantes e determinantes da saúde;

II - a formulação de política de saúde destinada a promover, nos campos econômico e social, a observância do disposto no § 1º do art. 2º desta lei;

III - a assistência às pessoas por intermédio de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde, com a realização integrada das ações assistenciais e das atividades preventivas.

Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):

I - a execução de ações:

a) de vigilância sanitária;

b) de vigilância epidemiológica;

c) de saúde do trabalhador; (Redação dada pela Lei nº 14.572, de 2023)

d) de assistência terapêutica integral, inclusive farmacêutica;

e) de saúde bucal; (Incluída pela Lei nº 14.572, de 2023)

II - a participação na formulação da política e na execução de ações de saneamento básico;

III - a ordenação da formação de recursos humanos na área de saúde;

IV - a vigilância nutricional e a orientação alimentar;

V - a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho;

VI - a formulação da política de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos e outros insumos de interesse para a saúde e a participação na sua produção;

VII - o controle e a fiscalização de serviços, produtos e substâncias de interesse para a saúde;

VIII - a fiscalização e a inspeção de alimentos, água e bebidas para consumo humano;

IX - a participação no controle e na fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;

X - o incremento, em sua área de atuação, do desenvolvimento científico e tecnológico;

XI - a formulação e execução da política de sangue e seus derivados.

XII - a formulação e a execução da política de informação e assistência toxicológica e de logística de antídotos e medicamentos

utilizados em intoxicações. (Incluído pela Lei nº 14.715, de 2023)

§ 1º Entende-se por vigilância sanitária um conjunto de ações capaz de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e de intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de interesse da saúde, abrangendo:

I - o controle de bens de consumo que, direta ou indiretamente, se relacionem com a saúde, compreendidas todas as etapas e processos, da produção ao consumo; e

II - o controle da prestação de serviços que se relacionam direta ou indiretamente com a saúde.

§ 2º Entende-se por vigilância epidemiológica um conjunto de ações que proporcionam o conhecimento, a detecção ou prevenção de qualquer mudança nos fatores determinantes e condicionantes de saúde individual ou coletiva, com a finalidade de recomendar e adotar as medidas de prevenção e controle das doenças ou agravos.

§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;

IV - avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

VI - participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

§ 4º Entende-se por saúde bucal o conjunto articulado de ações, em todos os níveis de complexidade, que visem a garantir promoção, prevenção, recuperação e reabilitação odontológica, individual e coletiva, inseridas no contexto da integralidade da atenção à saúde. (Incluído pela Lei nº 14.572, de 2023)

§ 5º Entende-se por assistência toxicológica, a que se refere o inciso XII do caput deste artigo, o conjunto de ações e serviços de prevenção, diagnóstico e tratamento das intoxicações agudas e crônicas decorrentes da exposição a substâncias químicas, medicamentos e toxinas de animais peçonhentos e de plantas tóxicas. (Incluído pela Lei nº 14.715, de 2023)

## CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 7º As ações e serviços públicos de saúde e os serviços privados contratados ou conveniados que integram o Sistema Único de Saúde (SUS), são desenvolvidos de acordo com as diretrizes previstas no art. 198 da Constituição Federal, obedecendo ainda aos seguintes princípios:

I - universalidade de acesso aos serviços de saúde em todos os níveis de assistência;

II - integralidade de assistência, entendida como conjunto articulado e contínuo das ações e serviços preventivos e curativos, individuais e coletivos, exigidos para cada caso em todos os níveis de complexidade do sistema;

III - preservação da autonomia das pessoas na defesa de sua integridade física e moral;

IV - igualdade da assistência à saúde, sem preconceitos ou privilégios de qualquer espécie;

V - direito à informação, às pessoas assistidas, sobre sua saúde;

VI - divulgação de informações quanto ao potencial dos serviços de saúde e a sua utilização pelo usuário;

VII - utilização da epidemiologia para o estabelecimento de prioridades, a alocação de recursos e a orientação programática;

VIII - participação da comunidade;

IX - descentralização político-administrativa, com direção única em cada esfera de governo:

a) ênfase na descentralização dos serviços para os municípios;

b) regionalização e hierarquização da rede de serviços de saúde;

X - integração em nível executivo das ações de saúde, meio ambiente e saneamento básico;

XI - conjugação dos recursos financeiros, tecnológicos, materiais e humanos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios na prestação de serviços de assistência à saúde da população;

XII - capacidade de resolução dos serviços em todos os níveis de assistência; e

XIII - organização dos serviços públicos de modo a evitar duplicidade de meios para fins idênticos.

XIV - organização de atendimento público específico e especializado para mulheres e vítimas de violência doméstica em geral, que garanta, entre outros, atendimento, acompanhamento psicológico e cirurgias plásticas reparadoras, em conformidade com a Lei nº 12.845, de 1º de agosto de 2013. (Redação dada pela Lei nº 13.427, de 2017)

XV - proteção integral dos direitos humanos de todos os usuários e especial atenção à identificação de maus-tratos, de negligência e de violência sexual praticados contra crianças e adolescentes. (Incluído pela Lei nº 14.679, de 2023)

## CAPÍTULO III DA ORGANIZAÇÃO, DA DIREÇÃO E DA GESTÃO

Art. 8º As ações e serviços de saúde, executados pelo Sistema Único de Saúde (SUS), seja diretamente ou mediante participação complementar da iniciativa privada, serão organizados de forma regionalizada e hierarquizada em níveis de complexidade crescente.

Art. 9º A direção do Sistema Único de Saúde (SUS) é única, de acordo com o inciso I do art. 198 da Constituição Federal, sendo exercida em cada esfera de governo pelos seguintes órgãos:

I - no âmbito da União, pelo Ministério da Saúde;

II - no âmbito dos Estados e do Distrito Federal, pela respectiva Secretaria de Saúde ou órgão equivalente; e

III - no âmbito dos Municípios, pela respectiva Secretaria de Saúde ou órgão equivalente.

Art. 10. Os municípios poderão constituir consórcios para desenvolver em conjunto as ações e os serviços de saúde que lhes correspondam.

§ 1º Aplica-se aos consórcios administrativos intermunicipais o princípio da direção única, e os respectivos atos constitutivos dispõem sobre sua observância.

§ 2º No nível municipal, o Sistema Único de Saúde (SUS), poderá organizar-se em distritos de forma a integrar e articular recursos, técnicas e práticas voltadas para a cobertura total das ações de saúde.

Art. 11. (Vetado).

Art. 12. Serão criadas comissões intersetoriais de âmbito nacional, subordinadas ao Conselho Nacional de Saúde, integradas pelos Ministérios e órgãos competentes e por entidades representativas da sociedade civil.

Parágrafo único. As comissões intersetoriais terão a finalidade de articular políticas e programas de interesse para a saúde, cuja execução envolva áreas não compreendidas no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

Art. 13. A articulação das políticas e programas, a cargo das comissões intersetoriais, abrangerá, em especial, as seguintes atividades:

I - alimentação e nutrição;

II - saneamento e meio ambiente;

III - vigilância sanitária e farmacoepidemiologia;

IV - recursos humanos;

V - ciência e tecnologia; e

VI - saúde do trabalhador.

Art. 14. Deverão ser criadas Comissões Permanentes de integração entre os serviços de saúde e as instituições de ensino profissional e superior.

Parágrafo único. Cada uma dessas comissões terá por finalidade propor prioridades, métodos e estratégias para a formação e educação continuada dos recursos humanos do Sistema Único de Saúde (SUS), na esfera correspondente, assim como em relação à pesquisa e à cooperação técnica entre essas instituições.

Art. 14-A. As Comissões Intergestores Bipartite e Tripartite são reconhecidas como foros de negociação e pactuação entre gestores, quanto aos aspectos operacionais do Sistema Único de Saúde (SUS). (Incluído pela Lei nº 12.466, de 2011).

Parágrafo único. A atuação das Comissões Intergestores Bipartite e Tripartite terá por objetivo: (Incluído pela Lei nº 12.466, de 2011).

I - decidir sobre os aspectos operacionais, financeiros e administrativos da gestão compartilhada do SUS, em conformidade com a definição da política consubstanciada em planos de saúde, aprovados pelos conselhos de saúde; (Incluído pela Lei nº 12.466, de 2011).

II - definir diretrizes, de âmbito nacional, regional e intermunicipal, a respeito da organização das redes de ações e serviços de saúde, principalmente no tocante à sua governança institucional e à integração das ações e serviços dos entes federados; (Incluído pela Lei nº 12.466, de 2011).

III - fixar diretrizes sobre as regiões de saúde, distrito sanitário, integração de territórios, referência e contrarreferência e demais

aspectos vinculados à integração das ações e serviços de saúde entre os entes federados. (Incluído pela Lei nº 12.466, de 2011).

Art. 14-B. O Conselho Nacional de Secretários de Saúde (Conass) e o Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (Conasems) são reconhecidos como entidades representativas dos entes estaduais e municipais para tratar de matérias referentes à saúde e declarados de utilidade pública e de relevante função social, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 12.466, de 2011).

§ 1º O Conass e o Conasems receberão recursos do orçamento geral da União por meio do Fundo Nacional de Saúde, para auxiliar no custeio de suas despesas institucionais, podendo ainda celebrar convênios com a União. (Incluído pela Lei nº 12.466, de 2011).

§ 2º Os Conselhos de Secretarias Municipais de Saúde (Cosems) são reconhecidos como entidades que representam os entes municipais, no âmbito estadual, para tratar de matérias referentes à saúde, desde que vinculados institucionalmente ao Conasems, na forma que dispuserem seus estatutos. (Incluído pela Lei nº 12.466, de 2011).

## CAPÍTULO IV DA COMPETÊNCIA E DAS ATRIBUIÇÕES

### SEÇÃO I DAS ATRIBUIÇÕES COMUNS

Art. 15. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios exercerão, em seu âmbito administrativo, as seguintes atribuições:

I - definição das instâncias e mecanismos de controle, avaliação e de fiscalização das ações e serviços de saúde;

II - administração dos recursos orçamentários e financeiros destinados, em cada ano, à saúde;

III - acompanhamento, avaliação e divulgação do nível de saúde da população e das condições ambientais;

IV - organização e coordenação do sistema de informação de saúde;

V - elaboração de normas técnicas e estabelecimento de padrões de qualidade e parâmetros de custos que caracterizam a assistência à saúde;

VI - elaboração de normas técnicas e estabelecimento de padrões de qualidade para promoção da saúde do trabalhador;

VII - participação de formulação da política e da execução das ações de saneamento básico e colaboração na proteção e recuperação do meio ambiente;

VIII - elaboração e atualização periódica do plano de saúde;

IX - participação na formulação e na execução da política de formação e desenvolvimento de recursos humanos para a saúde;

X - elaboração da proposta orçamentária do Sistema Único de Saúde (SUS), de conformidade com o plano de saúde;

XI - elaboração de normas para regular as atividades de serviços privados de saúde, tendo em vista a sua relevância pública;

XII - realização de operações externas de natureza financeira de interesse da saúde, autorizadas pelo Senado Federal;

XIII - para atendimento de necessidades coletivas, urgentes e transitórias, decorrentes de situações de perigo iminente, de calamidade pública ou de irrupção de epidemias, a autoridade competente da esfera administrativa correspondente poderá requisitar bens e serviços, tanto de pessoas naturais como de jurídicas, sendo-lhes assegurada justa indenização; (Vide ADIN 3454)

XIV - implementar o Sistema Nacional de Sangue, Componentes e Derivados;

XV - propor a celebração de convênios, acordos e protocolos internacionais relativos à saúde, saneamento e meio ambiente;

XVI - elaborar normas técnico-científicas de promoção, proteção e recuperação da saúde;

XVII - promover articulação com os órgãos de fiscalização do exercício profissional e outras entidades representativas da sociedade civil para a definição e controle dos padrões éticos para pesquisas, ações e serviços de saúde;

XVIII - promover a articulação da política e dos planos de saúde;

XIX - realizar pesquisas e estudos na área de saúde;

XX - definir as instâncias e mecanismos de controle e fiscalização inerentes ao poder de polícia sanitária;

XXI - fomentar, coordenar e executar programas e projetos estratégicos e de atendimento emergencial.

## SEÇÃO II DA COMPETÊNCIA

Art. 16. À direção nacional do SUS compete: (Redação dada pela Lei nº 14.572, de 2023)

I - formular, avaliar e apoiar políticas de alimentação e nutrição;

II - participar na formulação e na implementação das políticas:

a) de controle das agressões ao meio ambiente;

b) de saneamento básico; e

c) relativas às condições e aos ambientes de trabalho;

III - definir e coordenar os sistemas:

a) de redes integradas de assistência de alta complexidade;

b) de rede de laboratórios de saúde pública;

c) de vigilância epidemiológica; e

d) vigilância sanitária;

IV - participar da definição de normas e mecanismos de controle, com órgão afins, de agravos sobre o meio ambiente ou dele decorrentes, que tenham repercussão na saúde humana;

V - participar da definição de normas, critérios e padrões para o controle das condições e dos ambientes de trabalho e coordenar a política de saúde do trabalhador;

VI - coordenar e participar na execução das ações de vigilância epidemiológica;

VII - estabelecer normas e executar a vigilância sanitária de portos, aeroportos e fronteiras, podendo a execução ser complementada pelos Estados, Distrito Federal e Municípios;

VIII - estabelecer critérios, parâmetros e métodos para o controle da qualidade sanitária de produtos, substâncias e serviços de consumo e uso humano;

IX - promover articulação com os órgãos educacionais e de fiscalização do exercício profissional, bem como com entidades representativas de formação de recursos humanos na área de saúde;

X - formular, avaliar, elaborar normas e participar na execução da política nacional e produção de insumos e equipamentos para a saúde, em articulação com os demais órgãos governamentais;

XI - identificar os serviços estaduais e municipais de referência nacional para o estabelecimento de padrões técnicos de assistência à saúde;

XII - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde;

XIII - prestar cooperação técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para o aperfeiçoamento da sua atuação institucional;

XIV - elaborar normas para regular as relações entre o Sistema Único de Saúde (SUS) e os serviços privados contratados de assistência à saúde;

XV - promover a descentralização para as Unidades Federadas e para os Municípios, dos serviços e ações de saúde, respectivamente, de abrangência estadual e municipal;

XVI - normatizar e coordenar nacionalmente o Sistema Nacional de Sangue, Componentes e Derivados;

XVII - acompanhar, controlar e avaliar as ações e os serviços de saúde, respeitadas as competências estaduais e municipais;

XVIII - elaborar o Planejamento Estratégico Nacional no âmbito do SUS, em cooperação técnica com os Estados, Municípios e Distrito Federal;

XIX - estabelecer o Sistema Nacional de Auditoria e coordenar a avaliação técnica e financeira do SUS em todo o Território Nacional em cooperação técnica com os Estados, Municípios e Distrito Federal. (Vide Decreto nº 1.651, de 1995)

XX - definir as diretrizes e as normas para a estruturação física e organizacional dos serviços de saúde bucal. (Incluído pela Lei nº 14.572, de 2023)

§ 1º A União poderá executar ações de vigilância epidemiológica e sanitária em circunstâncias especiais, como na ocorrência de agravos inusitados à saúde, que possam escapar do controle da direção estadual do Sistema Único de Saúde (SUS) ou que representem risco de disseminação nacional. (Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 14.141, de 2021)

§ 2º Em situações epidemiológicas que caracterizem emergência em saúde pública, poderá ser adotado procedimento simplificado para a remessa de patrimônio genético ao exterior, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 14.141, de 2021)

§ 3º Os benefícios resultantes da exploração econômica de produto acabado ou material reprodutivo oriundo de acesso ao patrimônio genético de que trata o § 2º deste artigo serão repartidos nos termos da Lei nº 13.123, de 20 de maio de 2015. (Incluído pela Lei nº 14.141, de 2021)

Art. 17. À direção estadual do Sistema Único de Saúde (SUS) compete:

I - promover a descentralização para os Municípios dos serviços e das ações de saúde;

II - acompanhar, controlar e avaliar as redes hierarquizadas do Sistema Único de Saúde (SUS);

III - prestar apoio técnico e financeiro aos Municípios e executar supletivamente ações e serviços de saúde;

IV - coordenar e, em caráter complementar, executar ações e serviços:

a) de vigilância epidemiológica;

b) de vigilância sanitária;

c) de alimentação e nutrição; (Redação dada pela Lei nº 14.572, de 2023)

d) de saúde do trabalhador;

e) de saúde bucal; (Incluída pela Lei nº 14.572, de 2023)

V - participar, junto com os órgãos afins, do controle dos agravos do meio ambiente que tenham repercussão na saúde humana;

VI - participar da formulação da política e da execução de ações de saneamento básico;

VII - participar das ações de controle e avaliação das condições e dos ambientes de trabalho;

VIII - em caráter suplementar, formular, executar, acompanhar e avaliar a política de insumos e equipamentos para a saúde;

IX - identificar estabelecimentos hospitalares de referência e

## EIXO TEMÁTICO 3 - SOCIOLOGIA E PSICOLOGIA APLICADAS AO TRABALHO

**A SOCIOLOGIA DO TRABALHO E SEU OBJETO DE ESTUDO: O TRABALHO COMO UMA CATEGORIA DO PENSAMENTO SOCIOLÓGICO. O CONCEITO DE TRABALHO. TRABALHO: AÇÃO, NECESSIDADE E COERÇÃO. EXPLORAÇÃO E ALIENAÇÃO**

A Sociologia, como sabemos, encontra-se subdividida em diversas áreas, que embora tenham princípios muito semelhantes diferem especialmente em seu objeto central de estudo. Se a Sociologia volta-se para análises da sociedade, da vida em sociedade e das relações sociais, a especificidade do ramo da Sociologia do Trabalho está no fato de esta voltar-se mais particularmente para a busca da compreensão da organização e evolução do mundo do trabalho na sociedade, as relações de trabalho e as implicações sociais dos mesmos.

Essas preocupações não são tão antigas. As transformações no mundo do trabalho foram responsáveis por atrair o olhar desses estudiosos, além disso, a visão que se tem do próprio trabalho foi construída ao longo do tempo. Os modos de produção nos quais as sociedades já se inseriram vem se modificando, e junto com isso vem se transformando o conceito do trabalho bem como as relações sociais suscitadas pelo mesmo e as preocupações referentes a isso.

### **A Sociologia do Trabalho e a História**

Historicamente sabe-se que o trabalho já foi considerado uma atividade extremamente depreciável. Os gregos da antiguidade clássica consideravam que o ócio criativo era digno apenas de homens livres, e também somente esses homens livres estariam aptos para dedicar-se a vida pública e a erudição. De outro lado estavam os escravos, que se dedicavam as atividades cotidianas, aos cuidados com afazeres domésticos e etc. Assim foi durante muito tempo, visto que se considerava a escravidão como a mais adequada relação laboral.

As transformações pelas quais o mundo do trabalho vem passando desde então são importantíssimas para que se compreenda a organização atual dessas relações, bem como as preocupações dos sociólogos dessa área. Desde o escravismo antigo, passando pelo artesanato, servidão, e tantas outras formas de trabalho até chegarmos aos moldes do trabalho industrial no mundo moderno acarretaram transformações que dizem respeito à própria vida em sociedade, organização desses sujeitos e relações de poder entre os proprietários dos meios de produção e aqueles que vendem sua força de trabalho.

O impacto de novas tecnologias no mundo do trabalho, novas formas de organização, obsolescência de diversas profissões, o aumento do mecanismo de exclusão, a exigência de cada vez mais qualificação da mão de obras são fatores ainda presentes e que nos mostram o quanto o mundo do trabalho ainda encontra-se em contínuo processo de transformação. Contudo, o advento do ca-

pitalismo e as bruscas transformações acarretadas pela revolução industrial são ainda o grande ponto de transformação da lógica do trabalho.

Essa transformação da forma de viver, destruição de costumes e instituições, a automação, a formação do proletariado, etc. tudo isso fez com que se despertasse a atenção daqueles que observam cientificamente a sociedade. O estudo científico dessa sociedade resultou de fato no advento da Sociologia, e assim sendo vemos que a Sociologia do Trabalho é um campo de estudos e observações inerente ao próprio pensamento social, já que ambos foram originados a partir das mesmas preocupações.

### **Os responsáveis por influenciar o que hoje se entende na Sociologia do Trabalho**

Essa divisão da Sociologia em áreas é muito posterior. Mas isto que hoje conhecemos como Sociologia do Trabalho sofre importante influência de grandes nomes da Sociologia, como Marx e Durkheim que já pensavam as transformações nas relações de trabalho, na luta de classes, na vida do trabalhador e nas relações sociais compreendidas nesse universo.

### **A Sociologia do Trabalho e a Alienação do trabalhador**

Uma das grandes críticas que a Sociologia do Trabalho tece ao mundo moderno e ao modo capitalista de produção é de fato a alienação do trabalhador em relação à sua atividade. Esse conceito de alienação do trabalho mostra de fato como o trabalhador está posto como um mero vendedor de sua força de trabalho, estando muitas vezes colocado à parte da função de sua atividade e do produto final de seu esforço. Mais do que isso, na esmagadora maioria das vezes a remuneração auferida por esse trabalhador não é suficiente para que ele possa ter igual acesso àquilo que produziu.

Essa crítica refere-se a um sistema de produção fragmentado, onde cada vez mais o trabalhador encontra-se forçosamente distanciado do produto de seu trabalho. Distancia-se por estar cada vez mais desenvolvendo uma atividade mínima, especializada e repetitiva, onde muitas vezes desconhece o produto final do qual resulta a junção de tantas pequenas tarefas. E distancia-se também pelo fato de muitas vezes a remuneração por ele auferida ser insuficiente para ter acesso àquilo que é produto de seu próprio trabalho.

O trabalhador, no capitalismo, é infinitamente diferente do artesão. Enquanto o artesão tinha total domínio sobre seu local de trabalho, seus horários, atividades, matérias primas e valor monetário de seu produto o trabalhador hoje se encontra submetido aos horários, condições e atividades pré-determinados pelo patrão, detentor dos meios de produção. As relações nesse sistema são fortemente marcadas pelo poder.

Desta feita, a fim de complementar, o principal alvo da crítica da Sociologia do Trabalho deve-se ao fato de as transformações no mundo do trabalho ter-nos levado a uma condição onde uns são tão poderosos e detém tanto capital que podem comprar os outros que estão submetidos a condições tão degradantes que necessitam vender-se sob condições muitas vezes questionáveis.

**TRABALHO E PROGRESSO TÉCNICO.**

## Capítulo 1: O Papel Fundamental do Trabalho na Sociedade

Desde os primórdios da civilização, o trabalho tem sido uma força motriz que molda a vida humana e a estrutura das sociedades ao longo dos tempos. Este capítulo se dedica a explorar minuciosamente o papel central que o trabalho desempenha na sociedade, examinando suas implicações profundas na subsistência, na organização social e na formação da identidade e propósito individuais.

Para compreender verdadeiramente a magnitude do trabalho, é necessário mergulhar nos anais da história da humanidade. Desde os primeiros vestígios de vida em sociedade, as atividades laborais têm desempenhado um papel inegavelmente crucial. Da caça e coleta nas comunidades primitivas à especialização e divisão do trabalho nas civilizações antigas, o trabalho tem sido o fio condutor que sustenta a existência humana e dá forma às estruturas sociais.

A garantia da subsistência é uma das dimensões mais evidentes do papel do trabalho na sociedade. Desde os tempos mais remotos, as atividades laborais foram essenciais para prover alimentos, abrigo e outros recursos necessários à sobrevivência. Nas sociedades agrárias, o trabalho no campo sustentava comunidades inteiras, enquanto nas sociedades industrializadas, a produção em massa passou a garantir a oferta de bens essenciais para milhões.

Além da questão da subsistência, o trabalho também desempenha um papel crucial na organização social. As relações de trabalho estabelecem não apenas os meios de produção e distribuição, mas também hierarquias sociais, sistemas de estratificação e formas de poder e autoridade. Desde as antigas sociedades hierárquicas até as modernas estruturas empresariais, o trabalho tem sido um dos principais organizadores da vida em sociedade.

A identidade e o propósito individuais também são profundamente influenciados pelo trabalho. O tipo de trabalho que uma pessoa realiza muitas vezes se torna uma parte integral de sua identidade, moldando sua autoimagem e seu senso de pertencimento à comunidade. Além disso, o trabalho pode proporcionar um senso de propósito e realização pessoal, à medida que os indivíduos encontram significado em suas contribuições para a sociedade.

Neste capítulo, mergulhamos profundamente na essência do trabalho como elemento central na vida em sociedade e na formação das relações interpessoais. A compreensão da importância do trabalho nos ajuda a apreciar não apenas sua função econômica, mas também sua influência abrangente na vida humana em todas as suas facetas. Ao reconhecer o trabalho como um pilar fundamental da sociedade, somos instigados a refletir sobre como podemos promover um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e significativo para todos os membros da comunidade global.

## Capítulo 2: Abordagens Sociológicas do Trabalho

O estudo do trabalho dentro do campo da sociologia se revela como uma jornada fascinante que nos permite desvendar as intrincadas relações sociais estabelecidas no ambiente laboral. Este capítulo é dedicado a uma imersão profunda nas abordagens sociológicas do trabalho, explorando as diversas dimensões que moldam as interações entre empregadores, empregados e demais agentes envolvidos no processo produtivo.

Para compreender verdadeiramente a complexidade do trabalho, é fundamental adotar uma perspectiva sociológica. A sociologia do trabalho nos convida a examinar não apenas as tarefas realizadas, mas também as relações sociais que permeiam o ambiente laboral. Desde as formas mais rudimentares de organização do trabalho nas sociedades antigas até as estruturas empresariais altamente complexas do mundo contemporâneo, as relações de poder, a divisão do trabalho e as condições laborais exercem um impacto direto e profundo na vida e na dinâmica social.

Uma das dimensões mais destacadas pela sociologia do trabalho é a análise das relações de poder dentro do contexto laboral. Aqui, os estudiosos investigam como as hierarquias são estabelecidas e mantidas dentro das organizações, observando como o poder é distribuído entre empregadores, gestores e trabalhadores. Essas dinâmicas de poder não apenas influenciam as condições de trabalho, mas também têm ramificações significativas para a distribuição de recursos e oportunidades na sociedade em geral.

Outro aspecto central da sociologia do trabalho é a divisão do trabalho, que examina como as tarefas são distribuídas e coordenadas dentro das organizações. Desde os tempos antigos, a divisão do trabalho tem sido uma característica fundamental das sociedades humanas, influenciando não apenas a eficiência produtiva, mas também as relações sociais e as identidades individuais. Hoje, com a crescente especialização e fragmentação das funções laborais, a divisão do trabalho continua a moldar profundamente a dinâmica social e econômica.

As condições laborais são outra área de interesse da sociologia do trabalho. Este campo de estudo examina não apenas os aspectos materiais do trabalho, como salário e benefícios, mas também as dimensões sociais e emocionais, como segurança, respeito e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. As condições laborais desempenham um papel crucial na determinação do bem-estar dos trabalhadores e na qualidade de vida das comunidades em que estão inseridos.

Neste capítulo, exploramos minuciosamente as abordagens sociológicas do trabalho, revelando sua complexidade e profundidade. Ao analisar as relações de poder, a divisão do trabalho e as condições laborais, somos levados a compreender não apenas as dinâmicas internas das organizações, mas também as implicações mais amplas do trabalho na vida e na estrutura social. Essa compreensão enriquecida nos capacita a questionar e transformar as estruturas laborais em busca de uma sociedade mais justa, equitativa e harmoniosa.

## Capítulo 3: Perspectivas Psicológicas do Trabalho

Dentro da vastidão do campo do trabalho, a psicologia emerge como uma luz que ilumina as experiências individuais dos trabalhadores. Este capítulo se dedica a explorar minuciosamente as perspectivas psicológicas do trabalho, mergulhando nas complexidades emocionais, cognitivas e comportamentais que moldam a vivência laboral e o bem-estar dos indivíduos.

Ao adentrar o reino da psicologia do trabalho, somos convidados a desvendar um vasto panorama de aspectos que influenciam a experiência dos trabalhadores. A motivação surge como um elemento fundamental, impulsionando indivíduos a buscar a excelência em suas tarefas e a perseguir metas profissionais. Compreender os mecanismos que alimentam a motivação é essencial para promover um ambiente de trabalho estimulante e produtivo.

A satisfação profissional também ocupa um lugar de destaque nas preocupações da psicologia do trabalho. A medida em que os trabalhadores encontram significado e realização em suas atividades laborais, seu bem-estar emocional e sua produtividade tendem a aumentar. No entanto, os desafios surgem quando as expectativas não são atendidas ou quando as condições de trabalho são adversas, o que pode levar a sentimentos de descontentamento e desmotivação.

O estresse é outro elemento central na experiência laboral, com repercussões significativas na saúde mental e física dos trabalhadores. Pressões relacionadas a prazos apertados, demandas excessivas e conflitos interpessoais podem levar a níveis elevados de estresse, afetando negativamente o desempenho no trabalho e o bem-estar geral. Compreender e gerenciar o estresse é, portanto, uma habilidade essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

O bem-estar psicológico dos trabalhadores também é uma área de preocupação da psicologia do trabalho. Além de lidar com o estresse, os trabalhadores enfrentam desafios emocionais e psicológicos diversos, como ansiedade, depressão e esgotamento. Promover o bem-estar psicológico no local de trabalho requer a implementação de estratégias que cultivem um ambiente de apoio, respeito e inclusão.

Neste capítulo, exploramos em profundidade as perspectivas psicológicas do trabalho, reconhecendo a importância fundamental dos aspectos emocionais, cognitivos e comportamentais na experiência laboral. Ao compreender as complexidades da motivação, satisfação profissional, estresse e bem-estar psicológico, somos capacitados a criar ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e gratificantes para todos os indivíduos.

#### Capítulo 4: Transformações Históricas e Contemporâneas do Trabalho

Este capítulo mergulha nas transformações históricas e contemporâneas do trabalho, desde os tempos turbulentos da Revolução Industrial até os desafios enfrentados na era da globalização, informatização e automação. A Revolução Industrial marcou uma virada radical nos padrões de produção e organização do trabalho. Este período testemunhou mudanças dramáticas que não apenas impulsionaram o progresso econômico, mas também deram origem a novas formas de exploração e alienação dos trabalhadores. Movimentos sociais surgiram em resposta às condições de trabalho precárias, clamando por melhores condições e direitos trabalhistas.

Na contemporaneidade, o mundo do trabalho enfrenta novos desafios decorrentes da globalização, informatização e automação. A economia globalizada reconfigura as relações de trabalho, promovendo formas de terceirização e flexibilização que podem resultar em condições laborais precárias. Paralelamente, a informatização e automação prometem aumentar a eficiência, mas também levantam preocupações sobre desemprego estrutural e impactos psicossociais da constante pressão por desempenho.

Olhando para o futuro, é essencial repensar as estruturas e políticas de trabalho para garantir uma transição justa e equitativa. À medida que nos encaminhamos para um futuro cada vez mais tecnológico e globalizado, explorar estratégias para enfrentar os desafios emergentes torna-se crucial. A inclusão, a equidade e o bem-estar dos trabalhadores devem ser prioridades na construção de um ambiente de trabalho mais justo e sustentável em um mundo em constante transformação.

#### Capítulo 5: Repensando Estruturas e Políticas de Trabalho

No complexo panorama do mundo do trabalho, é crucial não apenas lidar com as transformações imediatas, mas também enfrentar os desafios estruturais e políticos que moldam as condições laborais e a dinâmica social. Neste capítulo, exploramos profundamente a necessidade premente de repensar as estruturas e políticas de trabalho em busca de uma sociedade mais justa e sustentável.

Partindo da premissa da humanização do trabalho, reconhecemos a importância de valorizar os trabalhadores como seres humanos dotados de necessidades emocionais, sociais e individuais. Ao colocar o bem-estar e a realização pessoal no centro das preocupações laborais, podemos criar ambientes de trabalho mais saudáveis, gratificantes e produtivos.

Além disso, buscamos promover o bem-estar e a equidade nas relações laborais, garantindo condições de trabalho seguras, justas e dignas para todos, independentemente de sua posição na hierarquia organizacional. Isso implica combater ativamente todas as formas de discriminação e injustiça no local de trabalho, promovendo uma cultura de respeito, inclusão e igualdade de oportunidades.

A construção de políticas trabalhistas mais justas e inclusivas também se mostra fundamental. Isso requer reformas legislativas que protejam os direitos dos trabalhadores e estabeleçam padrões mínimos de remuneração e condições de trabalho. Além disso, é necessário investir em programas de capacitação e reciclagem profissional para preparar os trabalhadores para um mercado de trabalho em constante evolução.

Entretanto, repensar as estruturas e políticas de trabalho é essencial para construir um futuro do trabalho mais promissor e sustentável. Ao priorizar a humanização do trabalho, o bem-estar dos trabalhadores e a equidade nas relações laborais, podemos criar um ambiente laboral mais justo, inclusivo e gratificante para todos. Este capítulo oferece uma visão abrangente das questões-chave envolvidas nesse processo e destaca a importância de buscar alternativas que promovam uma evolução positiva do mundo do trabalho.

#### Capítulo 6: O Progresso Técnico e suas Implicações no Mundo do Trabalho

O progresso técnico é um tema de profunda relevância quando se trata da evolução do mundo do trabalho. Desde os primórdios da Revolução Industrial até os dias contemporâneos, as inovações tecnológicas têm sido uma força motriz por trás das mudanças substanciais que moldaram não apenas a maneira como produzimos bens e serviços, mas também como nos organizamos enquanto sociedade e como vivenciamos nossas experiências laborais.

No âmago desse fenômeno está a constante busca pela eficiência e pela produtividade. Desde os primeiros dias da mecanização até a era da inteligência artificial e automação, as novas tecnologias têm sido desenvolvidas com o intuito de simplificar processos, aumentar a produção e reduzir custos. Essa busca incessante pela otimização tem sido um catalisador para a transformação contínua do ambiente de trabalho.

Uma das consequências mais marcantes desse progresso técnico é a automação de tarefas repetitivas. A introdução de máquinas e sistemas inteligentes visa substituir o trabalho humano em atividades que antes exigiam grande esforço físico ou mental. Embora isso tenha trazido avanços significativos em termos de eficiência, também tem gerado preocupações acerca do desemprego estrutural e da necessidade de requalificação da mão de obra.



Além das mudanças nas atividades laborais, o progresso técnico tem impactado diretamente as relações entre empregadores e empregados. A introdução de novas tecnologias frequentemente reconfigura as hierarquias de poder dentro das organizações, exigindo dos trabalhadores a aquisição de novas habilidades e competências para se manterem relevantes no mercado de trabalho. Isso tem gerado um cenário no qual a capacitação contínua se torna essencial para a empregabilidade.

Outro aspecto crucial é a virtualização de processos e o aumento do teletrabalho. A digitalização e a conectividade permitem que muitas atividades laborais sejam realizadas remotamente, desafiando as noções tradicionais de local de trabalho e horário de expediente. Essa flexibilidade trazida pelo progresso técnico tem redefinido não apenas a dinâmica do trabalho, mas também a maneira como conciliamos nossas vidas pessoais e profissionais.

Apesar das preocupações relacionadas ao desemprego e à requalificação da mão de obra, o progresso técnico também apresenta oportunidades significativas para os trabalhadores. A automação pode eliminar empregos tradicionais, mas também cria novas oportunidades em setores emergentes, como tecnologia da informação, inteligência artificial e sustentabilidade. No entanto, para aproveitar essas oportunidades, os trabalhadores precisam estar dispostos a adquirir novas habilidades e adaptar-se às demandas do mercado de trabalho em constante evolução.

Além das implicações diretas no ambiente laboral, o progresso técnico tem repercussões sociais e econômicas mais amplas. A automação e a digitalização podem levar a uma concentração de riqueza nas mãos de poucos, aumentando as desigualdades sociais. No entanto, também impulsionam o crescimento econômico, criam novas indústrias e melhoram a qualidade de vida por meio de inovações em áreas como saúde, transporte e comunicação.

Diante dessas transformações, surge a necessidade de abordar os desafios éticos e humanos associados ao progresso técnico. Questões relacionadas à privacidade, segurança e ao futuro do trabalho humano diante da automação e inteligência artificial exigem um debate amplo e inclusivo. É fundamental garantir que o avanço tecnológico seja conduzido de forma responsável, respeitando os direitos humanos e promovendo o bem-estar coletivo.

O progresso técnico é um fenômeno complexo e multifacetado que tem impactado profundamente o mundo do trabalho e a sociedade como um todo. Para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades apresentadas por esse processo de transformação, é essencial adotar uma abordagem equilibrada, investindo em educação e capacitação, desenvolvendo políticas trabalhistas adaptadas às novas realidades do mercado e promovendo um diálogo aberto e inclusivo entre todos os atores envolvidos. Somente assim poderemos construir um futuro do trabalho que seja verdadeiramente justo, sustentável e humano.

#### Capítulo 7: Automação e Mudanças nas Atividades Laborais

A automação, como fenômeno intrínseco ao progresso tecnológico, tem sido um catalisador significativo de mudanças nas atividades laborais ao redor do mundo. Este capítulo explora em profundidade os impactos da automação no ambiente de trabalho, analisando tanto suas potenciais vantagens quanto suas preocupações associadas.

Desde os primórdios da Revolução Industrial, a automação tem sido vista como uma ferramenta crucial para aumentar a eficiência e a produtividade nas operações industriais. A introdução de máqui-

nas e sistemas inteligentes permitiu a realização de tarefas repetitivas de maneira mais rápida e precisa, reduzindo custos e ampliando a capacidade de produção em diversos setores da economia. Essa busca constante por automação tem sido uma constante na história do desenvolvimento tecnológico, impulsionando a evolução dos processos produtivos e a competitividade das empresas.

No entanto, junto com os benefícios da automação, surgem preocupações significativas em relação ao seu impacto no mercado de trabalho. A substituição da mão de obra humana por máquinas levanta questões sobre o desemprego estrutural e a estabilidade econômica de comunidades inteiras. À medida que robôs e sistemas automatizados assumem cada vez mais funções anteriormente desempenhadas por trabalhadores humanos, surgem incertezas sobre o futuro do emprego e o papel da força de trabalho tradicional.

Essas preocupações não são infundadas. Estudos têm sugerido que a automação tem o potencial de eliminar milhões de empregos em todo o mundo, especialmente em setores que dependem fortemente de tarefas repetitivas e padronizadas. Profissões como a manufatura, a logística e a atendimento ao cliente estão entre as mais suscetíveis à automação, o que levanta questões urgentes sobre o impacto social e econômico dessa transformação.

No entanto, é importante reconhecer que a automação não é apenas uma ameaça, mas também uma oportunidade. Embora possa eliminar empregos tradicionais, também cria novas oportunidades em setores emergentes, como tecnologia da informação, robótica e inteligência artificial. A demanda por profissionais qualificados para projetar, programar e manter sistemas automatizados está em ascensão, criando um novo mercado de trabalho para aqueles que têm as habilidades certas.

Além disso, a automação tem o potencial de aumentar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, eliminando tarefas perigosas e repetitivas e permitindo que eles se concentrem em atividades mais criativas e significativas. Ao liberar os trabalhadores de tarefas monótonas, a automação pode melhorar a qualidade de vida no trabalho e promover um ambiente laboral mais saudável e gratificante.

No entanto, para que os benefícios da automação sejam amplamente compartilhados e seus impactos negativos minimizados, é necessário um esforço conjunto por parte dos governos, empresas e sociedade em geral. Isso inclui investimentos em educação e capacitação para garantir que os trabalhadores estejam preparados para os empregos do futuro, políticas que incentivem a requalificação da mão de obra afetada pela automação e um diálogo aberto e inclusivo sobre os desafios e oportunidades associados a essa transformação. A automação está redefinindo o panorama do trabalho em todo o mundo, apresentando tanto desafios quanto oportunidades para trabalhadores, empresas e governos. Ao entender os impactos da automação e desenvolver estratégias eficazes para lidar com suas consequências, podemos aproveitar ao máximo os benefícios do progresso tecnológico enquanto protegemos o bem-estar e a segurança.

#### Capítulo 8: Virtualização de Processos e Teletrabalho

A virtualização de processos e o teletrabalho emergiram como tendências significativas no mundo contemporâneo, remodelando profundamente a dinâmica do trabalho e desafiando conceitos arraigados sobre o local de trabalho e o horário de expediente. Este

## EIXO TEMÁTICO 4 - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

**NOÇÕES CONCEITUAIS DE HIGIENE DO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM O AMBIENTE DE TRABALHO: AGENTES NOCIVOS E OS AGRAVOS À SAÚDE DO TRABALHADOR. ANTECIPAÇÃO, RECONHECIMENTO, AVALIAÇÃO E CONTROLE DA EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL. DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO, CONCEITOS, ESPÉCIES, ETIOLOGIAS, FISIOPATOLOGIAS. FATORES DE RISCO. RECONHECIMENTO OFICIAL DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO. NEXO TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO, INDIVIDUAL, PROFISSIONAL E EPIDEMIOLÓGICO**

### Definição de Higiene

A Higiene pode ser definida como o conjunto de conhecimentos e técnicas que visam promover a saúde e prevenir doenças através da desinfecção, esterilização e outros métodos de limpeza, de modo a evitar doenças infecciosas e fortalecer a saúde.

### Tipos de Higiene

#### Higiene Pessoal

A higiene pessoal consiste nos cuidados diários que o indivíduo deve ter com o seu próprio corpo, que não se limitam apenas na preocupação de tomar banhos todos os dias ou escovar os dentes após cada refeição, mas também cuidar da alimentação, beber água filtrada e outras ações que ajudam a manter o bem-estar do organismo e da saúde.

Uma boa higiene pessoal faz com que o indivíduo seja menos suscetível a doenças, melhorando consequentemente sua aparência e sua qualidade de vida.

Dentre algumas recomendações para se manter uma boa higiene pessoal podemos citar:

- O banho é indispensável para a saúde e a secagem total da pele também é importante para prevenção de fungos e micoses, assegurando assim a limpeza profunda do corpo.

- As mãos devem ser lavadas antes e depois de ir ao banheiro, antes de cozinhar e de ingerir alimentos e após chegar de atividades na rua.

- Limpar debaixo das unhas também é de grande importância e colabora para a higiene pessoal.

As mãos, mesmo as dos colaboradores sem infecção aparente, são as principais fontes de contaminações. Assim, todo o colaborador deve ser devidamente informado das medidas preventivas, com o objetivo de evitar possíveis contaminações.

Neste sentido, via de regra, as mãos devem ser lavadas:

- Antes de iniciar ou reiniciar qualquer tarefa;
- Após ter manuseado materiais ou produtos sujos, incluindo dinheiro;
- Após manipulação de sacos e/ou caixotes de lixo;
- Depois de se assoar, tossir, espirrar, comer ou fumar;

e) Sempre que estejam sujas.

- Escovar os dentes depois das refeições.
- Manter as roupas limpas.
- Beber água regularmente.

A higiene pessoal envolve ainda outras práticas simples que também devem ser realizadas regularmente, como por exemplo, dormir, pelo menos oito horas por noite, fazer visitas regulares ao médico e manter uma alimentação equilibrada.

#### Higiene Coletiva

São condutas adotadas pela sociedade, que visam garantir a higiene da população como um todo. Em geral envolve atitudes pessoais que geram um convívio social saudável, por exemplo, a manutenção de ambientes coletivos limpos e de boas relações sociais.

Vale lembrar que a higiene coletiva, além de proteger a sociedade em geral, protege o cidadão de forma individualizada. Nesse sentido, a higiene do meio que nos rodeia também é muito importante.

#### Higiene Mental

São normas de higiene que tem como objetivo os cuidados com as doenças que afetam a mente.

A higiene mental é influenciada por vários comportamentos. É importante pensar positivo, cuidar da autoestima, estimular a mente através de exercício, praticar exercício físico, se alimentar de forma saudável, manter relacionamentos sociais saudáveis etc.

A higiene mental é essencial para que o ser humano esteja em equilíbrio e interaja de forma saudável com outras pessoas no seu meio envolvente.<sup>1</sup>

#### Higiene do Trabalho

A Higiene do trabalho refere-se a um conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes as tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas.

Relaciona-se com o diagnóstico e prevenção das doenças ocupacionais a partir do estudo e controle de duas variáveis: o homem e seu ambiente de trabalho.

A Higiene do Trabalho pretende garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro.

As pessoas passam a maior parte de seu tempo na organização, em um local de trabalho, que constitui seu habitat. O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais.

De um lado, os aspectos ambientais que impressionam os sentidos e que podem afetar o bem-estar físico, a saúde e integridade física das pessoas. De outro lado, os aspectos ambientais que podem afetar o bem-estar psicológico, a saúde mental e a integridade moral das pessoas.

<sup>1</sup> <https://www.significados.com.br/higiene-mental/>

Além disso, o ambiente de trabalho envolve as responsabilidades legais e morais de assegurar um local de trabalho livre de riscos desnecessários e de condições ambientais que possam provocar danos à saúde física e mental das pessoas. As doenças profissionais e os acidentes do trabalho provocam enormes prejuízos às pessoas e as organizações<sup>2</sup> em termos de custos humanos, sociais e financeiros.

Eles podem ocorrer casualmente, mas podem ser evitados através de programas preventivos e profiláticos. Nas últimas décadas, foram feitos muitos progressos na redução e prevenção de doenças e acidentes relacionados com o trabalho.

Assim, os principais itens do programa de higiene do trabalho estão relacionados com:

1. Ambiente físico de trabalho. Envolvendo:

- Iluminação: luminosidade adequada a cada tipo de atividade.
- Ventilação: remoção de gases, fumaça e odores desagradáveis, bem como afastamento de possíveis fumantes ou utilização de máscaras.
- Temperatura: manutenção de níveis adequados de temperatura.
- Ruídos: remoção de ruídos ou utilização de protetores auriculares.

2. Ambiente psicológico de trabalho. Envolvendo:

- Relacionamento humano agradável.
- Tipo de atividade agradável e motivadora.
- Estilo de gerência democrático e participativo.
- Eliminação de possíveis fontes de estresse.

3. Aplicação de princípios de ergonomia. Envolvendo:

- Máquinas e equipamentos adequados às características humanas.
- Mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas.
- Ferramentas que reduzam a necessidade de esforço físico humano.

4. Saúde ocupacional. Envolvendo aspectos que veremos a seguir. Um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, bem como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal. Fazer do ambiente de trabalho um local agradável tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.

### Saúde Ocupacional

Uma maneira de definir saúde e a ausência de doenças. Contudo, os riscos de saúde como riscos físicos e biológicos, tóxicos e químicos, bem como condições estressantes de trabalho podem provocar riscos no trabalho.

<sup>2</sup> CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier; MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 5 ed. São Paulo: Futura.

O ambiente de trabalho em si também pode provocar doenças. Uma definição mais ampla de saúde é um estado físico, mental e social de bem-estar. Essa definição enfatiza as relações entre corpo, mente e padrões sociais. A saúde de um empregado pode ser prejudicada por doenças, acidentes ou estresse.

Os gerentes devem assumir também a responsabilidade de cuidar do estado geral de saúde dos funcionários, incluindo seu bem-estar psicológico. Um funcionário excelente e competente, mas deprimido e com baixa autoestima, pode ser tão improdutivo quanto um funcionário doente e hospitalizado. A saúde ocupacional está relacionada com a assistência médica preventiva.

A Portaria nº. 24/94 do Ministério do Trabalho instituiu o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que exige o exame médico pré-admissional, o exame médico periódico, o de retorno ao trabalho (no caso de afastamento superior a 30 dias), o de mudança efetiva de função, antes da transferência e o exame médico demissional, nos 15 dias que antecedem o desligamento definitivo do funcionário.

O programa de medicina ocupacional envolve os exames médicos exigidos legalmente, além de executar programas de proteção da saúde dos funcionários, palestras de medicina preventiva, elaboração do mapa de riscos ambientais, relatório anual e arquivos de exames médicos com avaliação clínica e exames complementares, visando a qualidade de vida dos funcionários e maior produtividade da organização.

Os programas de saúde começaram a atrair a atenção muito recentemente. As consequências de programas inadequados são perfeitamente mensuráveis: aumento de pagamentos por indenizações, aumento dos afastamentos por doença, aumento dos custos de seguros, aumento do absenteísmo e rotatividade do pessoal, baixa produtividade e baixa qualidade, além de pressões sindicais.

Um programa de saúde ocupacional requer as seguintes etapas:

1. Estabelecimento de um sistema de indicadores, abrangendo estatísticas de afastamentos e acompanhamento de doenças.
2. Desenvolvimento de sistemas de relatórios médicos.
3. Desenvolvimento de regras e procedimentos para prevenção médica.
4. Recompensas aos gerentes e supervisores pela administração eficaz da função de saúde ocupacional.

#### Estresse no trabalho

Estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente.

É uma condição dinâmica, na qual uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja. O autoritarismo do chefe, a desconfiança, a pressão das exigências e cobranças, o cumprimento do horário de trabalho, a chateza e monotonia de certas tarefas, o baixo astral dos colegas, a falta de perspectiva de progresso profissional e a insatisfação pessoal não somente derrubam o bom humor das pessoas, como também provocam estresse no trabalho.

O estresse é a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores, como: traumas, emoções fortes, fadiga, exposição a situações conflituosas e problemáticas etc. Certos fatores relacionados com o trabalho, como sobrecarga

de atividade, pressão de tempo e urgência, relações problemáticas com chefes ou clientes que provocam reações como nervosismo, inquietude, tensão etc.

Alguns problemas humanos - como dependência de álcool e abuso de drogas - muitas vezes são decorrentes do estresse no trabalho ou na família. Existem duas fontes principais de estresse no trabalho: ambiental e pessoal.

Primeiro, uma variedade de fatores externos e ambientais pode conduzir ao estresse no trabalho. Incluem a programação do trabalho, tranquilidade, segurança, fluxo e o número e natureza dos clientes internos ou externos a serem atendidos. Pesquisas revelam que o ruído ambiental, decorrente de máquinas funcionando, pessoas conversando e telefones tocando, contribui para o estresse em 54% das atividades de trabalho.

Cada pessoa reage sob diferentes maneiras na mesma situação aos fatores ambientais que provocam o estresse. Personalidades do tipo A - aquelas pessoas que são viciadas no trabalho (workaholics) e que são impulsionadas para alcançar metas - geralmente estão mais sujeitas ao estresse do que as outras.

Sua tolerância para a ambiguidade, paciência, autoestima, saúde e exercícios físicos e hábitos de trabalho e de sono afetam a maneira como elas reagem ao estresse. Além do trabalho, problemas pessoais, familiares, conjugais, financeiros e legais ajudam a aumentar o estresse dos funcionários.

O estresse no trabalho provoca sérias consequências tanto para o empregado como para a organização. As consequências humanas do estresse incluem ansiedade, depressão, angústia e várias consequências físicas, como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes. Em certos casos, envolvem abuso de drogas, alienação e redução de relações interpessoais.

Por outro lado, o estresse também afeta negativamente a organização, ao interferir na quantidade e qualidade do trabalho, no aumento do absenteísmo e rotatividade e na predisposição a queixas, reclamações e greves.

O estresse não é necessariamente disfuncional. Algumas pessoas trabalham bem sob pequena pressão e são mais produtivas em uma abordagem de cobrança de metas. Outras buscam incessantemente mais produtividade ou um melhor trabalho. Um nível modesto de estresse conduz a maior criatividade quando uma situação competitiva conduz a novas ideias e soluções.

Como regra geral, muitos empregados não se preocupam com uma pequena pressão desde que ela possa conduzir a consequências ou resultados positivos.

#### Como reduzir o estresse no trabalho

Existem várias maneiras de aliviar o estresse, desde maior tempo de sono a remédios exóticos como biofeedback e meditação. Albrecht sugere as seguintes medidas para reduzir a estresse:

1. Relações cooperativas, recompensadoras e agradáveis com as colegas.
2. Não tentar obter mais do que cada um pode fazer.
3. Relações construtivas e eficazes com a gerente.
4. Compreender os problemas do chefe e ajudá-lo a compreender as seus.
5. Negociar com o gerente metas realísticas para a seu trabalho. Esteja preparado para propor metas, apesar daquelas que lhe foram impostas.
6. Estude o futuro e aprenda como se defrontar com eventos possíveis.

7. Encontre tempo para desligar-se das preocupações e relaxar.
8. Ande pelo escritório para manter sua mente tranquila e alerta.

9. Verifique os ruídos em seu trabalho e busque meios para reduzi-los.

10. Saia do escritório algumas vezes para mudar de cena e esfriar a cuca.

11. Reduza o tempo em que concentra sua atenção. Delegue rotina e papelório.

12. Limite interrupções: programe períodos de isolamento e outros de reuniões.

13. Não fique muito tempo lidando com problemas desagradáveis.

14. Faça uma relação de assuntos preocupantes. Liste os problemas prioritários e as providências sobre cada um para que não fiquem rondando a sua memória.

A organização, os gerentes de linha e os especialistas de RH podem colaborar na identificação e redução do estresse no trabalho. Para o gerente de linha, isso inclui monitorar cada subordinado para identificar sintomas de estresse e informar os remédios organizacionais disponíveis, como transferências de cargo ou aconselhamento.

Os especialistas de RH podem utilizar pesquisas de atitudes para identificar fontes organizacionais de estresse, refinando os procedimentos de seleção e colocação para assegurar uma adequação entre pessoa e cargo bem como propor um planejamento de carreiras em termos de suas atitudes.

#### Hábitos Saudáveis

O organismo só pode se manter sadio com a aquisição e manutenção de hábitos saudáveis de vida, que incluem alimentação equilibrada, sono regular, exercícios, higiene e lazer.

#### Exercícios

O exercício desenvolve o corpo e a mente. Sem exercício, os músculos se atrofiam; o aparelho digestivo e os órgãos de eliminação trabalham de maneira insuficiente; os pulmões não se expandem bem, nem recebem a quantidade necessária de oxigênio; e a circulação se torna lenta. O tipo e a quantidade de exercício que o corpo exige e suporta diferem de uma pessoa para outra, segundo a idade, o sexo, as condições físicas e o gosto pessoal. Os esportes de competição, que exigem treinamento demasiado intenso, não são recomendados para crianças de pouca idade; os de tipo pesado não devem ser praticados por meninas em fase de crescimento, embora sejam bem tolerados pelos rapazes da mesma idade.

#### Postura Correta

Os defeitos de postura acarretam distúrbios da saúde. A boa postura influi tanto na personalidade quanto na saúde. Uma atitude descuidada faz o indivíduo parecer negligente, além de prejudicar o desempenho de certas funções orgânicas. Para conseguir uma postura correta são fatores importantes o tono muscular e a criação de hábitos adequados. Qualquer exercício que melhore o tono muscular (esporte ou o simples caminhar) contribui para a aquisição de uma boa postura. Quando a postura incorreta chega a causar perturbações físicas, é conveniente procurar um médico especializado, que aconselhará exercícios apropriados, uso de aparelhos para manter o dorso ereto e outras providências.

**Cuidado com os pés**

As anormalidades dos arcos plantares (longitudinal, ao longo do bordo do pé; transversal, entre a base do dedo grande e do dedo mínimo) são causa habitual de dor. O pé chato é desconhecido dos povos primitivos, já que o hábito de andar descalço mantém o tônus dos músculos e tendões. Dois exercícios são aconselháveis para os que têm arcos fracos:

- Segurar a borda de um tapete com os dedos do pé;
- Caminhar em volta do quarto sobre o bordo externo do pé descalço ou com meias. Por vezes, o bem-estar dos pés e o estímulo dos músculos e tendões podem ser facilmente obtidos, quando são eles mergulhados, alternativamente, em água muito quente e muito fria.

**Sono e repouso**

O corpo humano necessita tanto de repouso quanto de atividade. A maioria dos adultos precisa de seis a nove horas diárias de sono; os jovens devem dormir mais, principalmente nos períodos de crescimento rápido. Deve-se conservar o hábito de dormir sempre no mesmo horário. A noite é o melhor período para dormir, porque o ambiente está escuro e calmo. Dorme-se melhor quando as condições do ambiente propiciam conforto: quarto bem arejado, roupas adequadas e cobertas apropriadas à temperatura. Durante o sono, o organismo elimina os resíduos acumulados durante o dia, os músculos relaxam, os tecidos regeneram-se e o cérebro descansa da atividade a que foi submetido enquanto o indivíduo esteve acordado. Para os que têm insônia, recomenda-se relaxar bem a musculatura. Um banho morno à noite ajuda a conciliar o sono. Não se deve ingerir drogas indutoras do sono sem prescrição médica.

**Alimentação**

O regime alimentar deve ser equilibrado e incluir proteínas, carboidratos, gorduras, sais minerais e vitaminas. A hipovitaminose ou carência de vitaminas pode causar doenças, como escorbuto, beribéri, pelagra e outras. Deve-se comer regularmente e em horas certas. Durante as refeições pode-se tomar quantidade moderada de líquidos (leite, sucos de frutas ou água). Entre as refeições principais deve-se beber bastante água, que é um regulador do funcionamento dos órgãos e necessário para a eliminação dos produtos de excreção. O fumo tem efeitos nocivos sobre o sistema nervoso e os aparelhos respiratório e digestivo. Evitar fumar contribui, portanto, para preservar a saúde. Do mesmo modo, aquele que faz uso imoderado de bebidas alcoólicas não poderá desfrutar de saúde perfeita.

**Asseio**

A higiene é fundamental para a saúde. As mãos devem ser lavadas antes das refeições, para eliminar as bactérias e vírus que podem ser levados à boca e infectar o organismo. O descanso do corpo requer banhos frequentes para tirar o pó, o suor e a descamação da epiderme morta. É desaconselhável o banho após refeições abundantes, pois a atividade digestiva subtrai muito sangue à circulação periférica, o que pode causar câibras e resfriados. Convém esperar pelo menos uma hora antes de tomar o banho. O cabelo e o couro cabeludo devem ser conservados limpos da descamação que continuamente se produz. As unhas devem ser cuidadas, cortadas convenientemente e mantidas sempre limpas. Os vernizes e pinturas para unhas às vezes são prejudiciais. Os dentes devem ser escova-

dos (pelo menos duas vezes por dia) para a necessária limpeza das superfícies e dos espaços que os separam e remoção de partículas alimentares. É recomendável a consulta periódica ao dentista.

**Olhos e ouvidos**

Os olhos precisam receber meticulosa atenção. Não convém forçá-los à leitura em ambientes onde seja precária a iluminação. A luz artificial, em qualquer ambiente, deve ser bem planejada. É aconselhável procurar um oftalmologista de tempos a tempos, principalmente se houver dores de cabeça, enxaquecas ou dificuldades de visão. Os ouvidos devem ser protegidos, na medida do possível, de fatores externos que possam afetá-los (água do mar ou das piscinas etc.), da mesma maneira que o nariz e a garganta, em que são frequentes as infecções. É aconselhável a consulta periódica a um otorrinolaringologista.

**Prevenção de doenças infecciosas**

Medidas importantes na prevenção de doenças infecciosas são a filtração e a cloração da água potável, o uso de bebedouros e copos de papel descartáveis em lugares públicos, a cocção dos alimentos, a pasteurização e o aquecimento do leite etc. Em relação às doenças que se transmitem diretamente de pessoa a pessoa, o isolamento dos pacientes é importante para proteger os indivíduos saudáveis. A vacinação tem sido muito eficaz para deter a difusão de certas doenças infecciosas (varíola, febre tifoide, poliomielite etc.).

**Lazer**

O organismo responde às pressões do dia-a-dia com uma descarga de hormônios na circulação sanguínea que acelera o metabolismo, o ritmo cardíaco e respiratório e aumenta a pressão sanguínea e a tensão muscular. Submetido continuamente a essas pressões, o indivíduo entra em estado de estresse e pode apresentar problemas circulatórios, digestivos e mentais, como ansiedade, depressão e distúrbios de personalidade. Para prevenir o estresse, os melhores remédios são o lazer e o relaxamento. Entre as atividades recomendadas estão a dança, prática de esportes individuais ou em grupo, caminhada ao ar livre, meditação, ioga, leitura, palavras-cruzadas, jogos de cartas e o cultivo de algum passatempo, como colecionar selos e cuidar de animais.

**Higiene do Ambiente do trabalho (Higiene Ambiental)**

Dentre os fatores que influenciam na qualidade de vida e no trabalho desenvolvido pelos profissionais de uma empresa está a limpeza e a higiene do local de trabalho, que comprovadamente exercem forte influência sobre a produtividade dos colaboradores.

Isto porque, manter o ambiente de trabalho limpo e organizado garante um melhor aproveitamento dos espaços, bem como proporciona bem-estar e qualidade de vida para os profissionais que ali passam a maior parte do seu dia, auxiliando consequentemente também no desempenho dos funcionários.

Nesse sentido, a higiene do trabalho refere-se a técnicas e métodos como, limpeza, conservação e cuidados que quando implementados, evitam doenças.

Vale ressaltar ainda que, manter o ambiente de trabalho limpo e higienizado, também previne acidentes e garante a manutenção dos equipamentos da organização.

Além do aspecto visual, incluindo poeira, manchas no chão, banheiros com odores fortes, equipamentos com teias de aranhas, entre outros, existe ainda a sujeira que não está visível a olho nu e que

# EIXO TEMÁTICO 5 - DIREITO DO TRABALHO

## PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO; DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

### — Princípios

A palavra princípio traduz, na linguagem corrente, a ideia de começo, início, e, nesta linha, o primeiro momento da existência de algo ou de uma ação ou processo. Mas, traz consigo o sentido de causa primeira, raiz, razão e, nesta medida, a ideia de que serve de base a alguma coisa.

Por extensão, significa, ainda, proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos e, nesta dimensão, proposição lógica fundamental sobre a qual se apoia o raciocínio<sup>1</sup>.

A palavra, desse modo, carrega consigo a força do significado de proposição fundamental. E é nessa acepção que ela foi incorporada por distintas formas de produção cultural dos seres humanos, inclusive o Direito.

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.

Nessa acepção, princípios políticos, morais ou religiosos, por exemplo, importariam em proposições fundamentais, ideais, resultantes de determinado contexto político, cultural ou religioso, que se reportam à realidade como diretrizes de correspondentes condutas políticas, morais ou religiosas. Em tal sentido, os princípios seriam elementos componentes da visão de mundo essencial que caracteriza as pessoas e grupos sociais, resultando de suas práticas cotidianas e sobre elas influndo.

Na dinâmica das pessoas e sociedades, os princípios atuariam como enunciados que refletem e informam, em maior ou menor grau, as práticas individuais e sociais correspondentes.

Nas ciências, a palavra princípio é apreendida com sentido similar. Aqui, os princípios correspondem à noção de proposições ideais, fundamentais, construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada.

Ou proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a. Os princípios atuariam no processo de exame sistemático acerca de uma certa realidade, processo que é típico às ciências, iluminando e direcionando tal processo.

### Princípios de direito: funções e classificação

No Direito, os princípios cumprem funções diferenciadas. Atuam, na verdade, até mesmo na fase de construção da regra de Direito, fase pré-jurídica ou política. Mas será na fase jurídica típica, após consumada a elaboração da regra, que os princípios cumprirão sua atuação mais relevante.

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* — 18. ed. — São Paulo: LTr, 2019.

### 1 – Fase Pré-jurídica ou Política

Na fase pré-jurídica, que é nitidamente política, voltada à construção das regras e institutos do Direito, os princípios despontam como proposições fundamentais que propiciam uma direção coerente na construção do Direito. São veios iluminadores à elaboração de regras e institutos jurídicos.

Os princípios gerais do Direito e os específicos a determinado ramo normativo tendem a influir no processo de construção das regras jurídicas, orientando o legislador no desenvolvimento desse processo. Nesse momento, os princípios atuam como verdadeiras fontes materiais do Direito, na medida em que se postam como fatores que influenciam na produção da ordem jurídica.

Essa influência política dos princípios é, contudo, obviamente limitada. É que as principais fontes materiais do Direito situam-se fora do sistema jurídico, consubstanciando-se fundamentalmente nos movimentos sociopolíticos e correntes político-filosóficas e econômicas que provocam e condicionam a elaboração normativa.

### 2 – Fase Jurídica

Na fase propriamente jurídica, os princípios desempenham funções diferenciadas e combinadas, classificando-se segundo a função específica assumida. Surgem, nesse caso, em um plano, os princípios descritivos (ou informativos), que cumprem papel relevante na interpretação do Direito.

A seu lado, os princípios normativos subsidiários, que cumprem papel destacado no processo de integração jurídica (normas supletivas). Por fim, os princípios normativos próprios ou concorrentes, que atuam com natureza de norma jurídica, independentemente da necessidade de ocorrência da integração jurídica.

Ressalte-se que não há um grupo de princípios exclusivamente descritivos contraposto a outro grupo, ainda que mais restrito, de princípios exclusivamente normativos. Qualquer princípio geral de Direito, ou os específicos a ramo jurídico especial, cumprem os papéis interpretativos, normativos subsidiários e normativos próprios ou concorrentes.

As funções desempenhadas é que se diferenciam, sem que impliquem a existência de categorias incomunicáveis de princípios gerais do Direito.

**A) Princípios Descritivos (ou Informativos):** Na fase jurídica, os princípios atuam, em primeiro lugar, como proposições ideais que propiciam uma direção coerente na interpretação da regra de Direito. São veios iluminadores à compreensão da regra jurídica construída.

Cumprem, aqui, sua função mais clássica e recorrente, como veículo de auxílio à interpretação jurídica. Nesse papel, os princípios contribuem no processo de compreensão da regra e institutos jurídicos, balizando-os à essência do conjunto do sistema de Direito.

São chamados princípios descritivos ou informativos, na medida em que asseguram uma leitura reveladora das orientações essenciais da ordem jurídica analisada. Os princípios informativos ou descritivos não atuam, pois, como fonte formal do Direito, mas como instrumental de auxílio à interpretação jurídica.

**B) Princípios Normativos Subsidiários:** Podem os princípios, entretanto, em segundo lugar, cumprir o papel de fontes formais supletivas do Direito. Atuam como fontes normativas subsidiárias, à falta de outras regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do Direito em face de um singular caso concreto.

A proposição ideal consubstanciada no princípio incide sobre o caso concreto, como se fosse regra jurídica específica. É o que se passa em situações de recurso necessário à integração jurídica, em decorrência de falta de regras jurídicas aplicáveis no conjunto das fontes normativas principais existentes.

Denominam-se princípios normativos subsidiários, na medida em que atuam como verdadeiras regras jurídicas em face de casos concretos não regidos por fonte normativa principal da ordem jurídica. A função normativa subsidiária dos princípios, embora mais rara do que sua função interpretativa, corresponde, curiosamente, àquela especialmente citada por texto expresso da legislação.

É o que se passa quando a lei autoriza o recurso, pelo juiz, à integração jurídica (art. 8º, CLT; art. 4º, Lei de Introdução ao Código Civil; art. 126 do antigo CPC).

**C) Princípios Normativos Próprios ou Concorrentes:** Parte importante da doutrina jurídica ocidental mais notável agrega outra função às duas tradicionais já amplamente reconhecidas: trata-se da função normativa própria dos princípios. Ou seja, os princípios atuam também como norma jurídica própria, ostentando, desse modo, natureza de efetivas normas jurídicas.

Esta mais recente compreensão sedimentou-se, em distintas vertentes, dimensões e abrangência, na segunda metade do século XX, na obra de célebres juristas, principalmente autores de Filosofia do Direito e do Direito Constitucional.

Dessa maneira, a clássica função interpretativa age, pois, em concurso com a função normativa, ajustando as regras do Direito ao sentido essencial de todo o ordenamento. Por isso se pode falar também em uma função simultaneamente interpretativa/normativa, resultado da associação das duas funções específicas (a descritiva e a normativa), que agem em conjunto, fusionadas, no processo de compreensão e aplicação do Direito.

#### Princípios constitucionais do trabalho

A Constituição da República Federativa do Brasil se caracteriza por uma matriz essencialmente humanística, democrática, social e inclusiva, buscando arquitetar, no País, um verdadeiro Estado Democrático de Direito, caracterizado por três pilares estruturantes: a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica, com a sua dignidade; a presença de uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva; a presença também de uma sociedade civil igualmente democrática e inclusiva.

Para tanto, a Constituição de 1988 firmou, enfaticamente, largo elenco de princípios voltados a explicitar a sua matriz civilizatória distintiva. Entre esses, destacam-se os princípios constitucionais do trabalho. Tais princípios não são necessariamente trabalhistas; alguns, inclusive, atuam em diversos outros campos do Direito.

Porém, na concepção e no formato construído pela Constituição da República, eles atuam também no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social.

Arrolam-se, de maneira sintética, os seguintes princípios constitucionais do trabalho:

- a) princípio da dignidade da pessoa humana;
- b) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica;
- c) princípio da valorização do trabalho e do emprego;
- d) princípio da inviolabilidade do direito à vida;
- e) princípio do bem-estar individual e social;
- f) princípio da justiça social;
- g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental;
- h) princípio da não discriminação;
- i) princípio da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material;
- j) princípio da segurança;
- k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade;
- l) princípio da vedação do retrocesso social.

Estudar e compreender o Direito do Trabalho, contemporaneamente, é estudar e compreender, antes de tudo, o sentido da matriz constitucional de 1988, em particular o rol de seus princípios constitucionais do trabalho.

#### Princípios jurídicos gerais aplicáveis ao direito do trabalho – adequações

A par dos princípios constitucionais do trabalho, supra indicados, existem princípios gerais de todo o Direito que têm inquestionável aplicação no âmbito especializado do Direito do Trabalho. São princípios que tendem a incorporar as diretrizes centrais da própria noção do Direito (ilustrativamente, os princípios da lealdade e boa-fé ou da não alegação da própria torpeza) ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais (como, ilustrativamente, o princípio da inalterabilidade dos contratos).

Tendem a ser, portanto, princípios que se irradiam por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política. Nessa linha, os princípios gerais, aplicando-se aos distintos segmentos especializados do Direito, preservam a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o Direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas.

Qualquer dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias a este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especificidade inerente ao ramo trabalhista.

Esse processo de adequação será, obviamente, mais extenso naqueles específicos pontos objetivados pelo princípio geral em que, topicamente, se realçar a identidade singular do Direito do Trabalho perante o conjunto do sistema jurídico em geral.

#### Princípios Gerais – adequações

Um dos mais importantes princípios gerais do Direito aplicáveis ao ramo trabalhista seria o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa no conhecido aforismo *pacta sunt servanda*. Informa

tal princípio que os ajustes contratuais firmados pelas partes não são modificáveis ao longo do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes.

Contudo, o processo de adequação desse princípio geral durante seu ingresso no Direito do Trabalho foi muito intenso. A intensidade de adequação desfigurou a matriz civilista, dando origem a uma diretriz justralhista própria, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Desse modo, torna-se mais correto e prático examinar a referência histórica ao princípio geral do Direito Civil no âmbito do estudo específico sobre o princípio especial do ramo juslaborativo.

Há três princípios gerais do Direito, conceitualmente relacionados entre si, que, seja no conjunto sistemático que representam, seja na identidade ideal singular de cada um, assumem inquestionável importância na área justralhista. Trata-se dos princípios da lealdade e boa-fé, da não alegação da própria torpeza e, ainda, do princípio do efeito lícito do exercício regular do próprio direito, este incorporando seu contrário, consubstanciado na vedação à prática do abuso do direito.

O princípio da razoabilidade, de larga aplicação em qualquer segmento jurídico, também claramente atua no ramo justralhista. Outro princípio jurídico geral de grande interesse ao Direito do Trabalho é o da inexistência de ilícito e respectiva penalidade sem prévia norma legal instituidora: o princípio da tipificação legal de ilícitos e penas.

#### **Princípios específicos ao direito do trabalho**

O Direito Material do Trabalho desdobra-se em um segmento individual e um segmento coletivo, cada um possuindo regras, institutos e princípios próprios. Toda a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico.

Em tal relação, o empregador age naturalmente como ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações, ainda que intraempresariais, têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla.

Em contrapartida, no outro polo da relação inscreve-se um ser individual, consubstanciado no trabalhador que, como sujeito desse vínculo sócio jurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir, como regra, ações de impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez emergir um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.

O Direito Coletivo, ao contrário, é um ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, surgem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos.

A compreensão global do Direito do Trabalho impõe, é claro, a compreensão acerca dos princípios específicos de seu segmento juscoletivo. É que o Direito Coletivo atua sobre o Direito Individual, produzindo-lhe importante universo de regras jurídicas, consubstanciado no conjunto de diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa (notadamente, Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho).

Desse modo, o Direito Coletivo pode alterar o conteúdo do Direito Individual do Trabalho, ao menos naqueles setores socioeconômicos em que incidam seus específicos diplomas. Desde a Constituição de 1988, a propósito, ampliou-se o potencial criativo do Direito Coletivo, lançando ao estudioso a necessidade de pesquisar os critérios objetivos de convivência e assimilação entre as normas autônomas negociadas e as normas heterônomas tradicionais da ordem jurídica do país.

Por esta razão, o estudo feito neste Capítulo sobre os princípios especiais do Direito do Trabalho (e Direito Individual do Trabalho), a par dos princípios gerais aplicáveis ao ramo justralhista, não dispensa, de modo algum, o correspondente estudo sobre os princípios especiais do Direito Coletivo.

#### **Princípios de direito individual do trabalho**

Os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho (ou Direito do Trabalho) são diversos, alcançando mais de uma dezena de proposições. À medida que o ramo juslaboral desenvolve-se (e já são mais de 150 anos de evolução no mundo ocidental), novos princípios são inferidos do conjunto sistemático de sua cultura, regras e institutos peculiares.

Os mais importantes princípios especiais justralhistas indicados pela doutrina resumem-se em um grande grupo de nove princípios especiais forma aquilo que denominamos núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho (ou Direito Individual do Trabalho).

Tais princípios formam o núcleo justralhista basilar por, a um só tempo, não apenas incorporarem a essência da função teleológica do Direito do Trabalho, como por possuírem abrangência ampliada e generalizante ao conjunto desse ramo jurídico, tudo isso sem que se confrontem de maneira inconciliável com importantes princípios jurídicos gerais, externos ao ramo jurídico especializado. O potencial vinculante, indutor e de generalização desses princípios sobre o conjunto do ramo jurídico especializado é, desse modo, mais forte e abrangente do que o característico aos demais princípios especiais do Direito Laboral.

Isso significa que sem a presença e observância cultural e normativa desse núcleo basilar de princípios especiais, ou mediante a descaracterização acentuada de suas diretrizes indutoras, compromete-se a própria noção de Direito do Trabalho em certa sociedade histórica concreta. Há certos princípios justralhistas especiais francamente controvertidos, e que, por isso, devem ser examinados em separado (afinal, os princípios são grandes luminárias, e a própria dúvida, se consistente, sobre sua real existência, sentido, extensão e validade já compromete grande parte de seu próprio papel central).

Trata-se do princípio *in dubio pro operário*, se e quando aplicado ao terreno dos fatos, isto é, à análise da prova no processo judicial trabalhista. A seu lado, também estigmatizado pela controvérsia, o princípio do maior rendimento.

#### **Núcleo Basilar de Princípios Especiais**

**A) Princípio da Proteção:** Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia, ou seja, o obreiro, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.



**B) Princípio da Norma Mais Favorável:** O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

**C) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas:** Informa tal princípio que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. As regras justralhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes.

Nesse quadro, raros são os exemplos de regras dispositivas no texto da CLT, prevalecendo uma quase unanimidade de preceitos imperativos no corpo daquele diploma legal.

**D) Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas:** O presente princípio é projeção do anterior, referente à imperatividade das regras trabalhistas. Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.

**E) Princípio da Condição Mais Benéfica:** Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

**F) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva:** O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é especial do Direito do Trabalho. Contudo, sua origem é claramente exterior ao ramo justralhista, inspirado no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Tanto que, normalmente, é estudado como exemplo de princípio geral do Direito (ou de seu ramo civilista) aplicável ao segmento juslaboral.

**G) Princípio da Intangibilidade Salarial:** Estabelece o princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela justralhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado.

Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser humano.

**H) Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma:** O princípio da primazia da realidade sobre a forma (chamado ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu à vontade (art. 112, CC).

**I) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego:** Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do

Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

#### Princípios Justralhistas Especiais Controvertidos

Princípios são grandes facho normativos, que cumprem o essencial papel de iluminar a compreensão do Direito em sua regência das relações humanas. Ora, na qualidade de iluminadores do sentido essencial do Direito devem eles, por coerência, ser, no mínimo, claros e objetivos, de um lado, e, de outro lado, harmonizadores do conjunto jurídico geral.

Princípio impreciso, inseguro, ou que entre em choque com o conjunto sistemático geral do Direito ou com princípios cardeais do universo jurídico será, em síntese, uma contradição em seus próprios termos. Vejamos:

**A) Princípio in dubio pro operario:** Uma das mais antigas referências doutrinárias a princípios justralhistas está na diretriz in dubio pro misero. Trata-se de transposição adaptada ao ramo justralhista do princípio jurídico penal in dubio pro reo.

Como o empregador é que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista), adaptou-se o princípio à diretriz in dubio pro misero (ou pro operario).

**B) Princípio do Maior Rendimento:** O segundo princípio do Direito Individual do Trabalho comumente referido pela doutrina, mas cujo conteúdo, abrangência e própria validade são bastante controvertidos, é a diretriz denominada princípio do maior rendimento (ou princípio do rendimento).

#### — Fontes

No Direito do Trabalho, esse tema é simplesmente decisivo por comportar um relevante elemento diferenciador desse segmento jurídico especializado perante os demais ramos existentes. De fato, o Direito do Trabalho, ao menos no contexto dos modelos dominantes nos países democráticos centrais, diferencia-se dos outros ramos jurídicos componentes do universo do Direito pela forte presença, em seu interior, de regras providas de fonte privada, em anteposição ao universo de regras jurídicas oriundas da clássica fonte estatal.

A palavra fontes, como se sabe, comporta relativa variedade conceitual. Além da acepção estrita de nascente, o verbete é utilizado no sentido metafórico, traduzindo a ideia de início, princípio, origem, causa. Nesta acepção metafórica, fonte seria a causa donde provêm efeitos, tanto físicos como morais.

A teoria jurídica captou a expressão em seu sentido metafórico. Assim, no plano dessa teoria, fontes do Direito consubstancia a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas.

#### Classificação

A Ciência do Direito classifica as fontes jurídicas em dois grandes blocos, separados segundo a perspectiva de enfoque do fenômeno das fontes. Trata-se da conhecida tipologia fontes materiais “versus” fontes formais.

Enfocado o momento pré-jurídico (portanto, o momento anterior à existência do fenômeno pleno da regra), a expressão fontes designa os fatores que conduzem à emergência e construção da regra de Direito. Trata-se das fontes materiais.