

O **Direito** na Transição do **Clássico** para o **Contemporâneo**

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos
(Organizadores)



Atena
Editora

Ano 2021

O **Direito** na Transição do **Clássico** para o **Contemporâneo**

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos
(Organizadores)



Atena
Editora

Ano 2021

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Instituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido

Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília

Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina

Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília

Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina

Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra

Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras

Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria

Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia

Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco

Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará

Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí

Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas

Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará

Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá

Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino

Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora

Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto

Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná

Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobbon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alessandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar

Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFGA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis

Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

O direito na transição do clássico para o contemporâneo

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Mariane Aparecida Freitas
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizadores: Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

D598 O direito na transição do clássico para o contemporâneo / Organizadores Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos, Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-770-3

DOI 10.22533/at.ed.703211202

1. Direito. I. Vasconcelos, Adaylson Wagner Sousa de (Organizador). II. Vasconcelos, Thamires Nayara Sousa de (Organizadora). III. Título.

CDD 340

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

APRESENTAÇÃO

Em **O DIREITO NA TRANSIÇÃO DO CLÁSSICO PARA O CONTEMPORÂNEO**, coletânea de vinte e três capítulos que une pesquisadores de diversas instituições, congregamos discussões e temáticas que circundam a grande área do Direito a partir de uma ótica que contempla as mais vastas questões da sociedade.

Temos, nesse volume, cinco grandes grupos de reflexões que explicitam essas interações. Neles estão debates que circundam o direito no contexto externo; o direito no contexto nacional; direito penal, criminologia e desafios contemporâneos; o direito e a medicina: diálogos; e filosofia do direito e educação.

O direito no contexto externo traz análises sobre particularidades vivenciadas no Chile e nos Estados Unidos da América.

Em o direito no contexto nacional são verificadas contribuições que versam sobre o *contempt of court*, licitação, imposto sobre valor agregado, ocupação irregular, idoso e superendividamento, meio ambiente e inspeção industrial e sanitária de produtos de origem animal.

Direito penal, criminologia e desafios contemporâneos aborda questões como delação premiada, crime de lavagem de capitais, uso progressivo da força, marginalização de grupos vulneráveis, sistema prisional brasileiro, transposição da sanção penal para as famílias dos detentos e violência contra a mulher.

No quarto momento, o direito e a medicina: diálogo, temos estudos sobre a eutanásia, dignidade da pessoa humana, religião, saúde e medicina legal.

Por fim, em filosofia do direito e educação, há abordagens que tratam de temas como o princípio da separação dos poderes e educação popular.

Assim sendo, convidamos todos os leitores para exercitar diálogos com os estudos aqui contemplados.

Tenham proveitosas leituras!

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

Thamires Nayara Sousa de Vasconcelos

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

“LA EXPERIENCIA DE LOS TRIBUNALES DE CHILE BAJO LA LEY DE TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA DE LOS PROCEDIMIENTOS CIVILES”

Gerardo Bernales Rojas

DOI 10.22533/at.ed.7032112021

CAPÍTULO 2..... 13

TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL PARA NOVAS MODALIDADES CRIMINOSAS: UMA ANÁLISE DO CYBERATQUE HAVIDO NA GEÓRGIA

Mateus Catalani Pirani

Maria Beatriz Espinoza Miranda

DOI 10.22533/at.ed.7032112022

CAPÍTULO 3..... 25

APLICABILIDADE E EFETIVIDADE DO ‘CONTEMPT OF COURT’ NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Janice Coelho Derze

Rogério Mollica

DOI 10.22533/at.ed.7032112023

CAPÍTULO 4..... 32

O INSTITUTO DO CREDENCIAMENTO COMO FORMA DE INEXIGIBILIDADE DO PROCEDIMENTO LICITATÓRIO, SOB A LUZ DO DIREITO FUNDAMENTAL DA LEGALIDADE

Bruno Pastori Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.7032112024

CAPÍTULO 5..... 44

A INSTITUIÇÃO DO IMPOSTO SOBRE VALOR AGREGADO NO BRASIL: UMA PROPOSTA CONSTITUCIONAL?

Ana Luísa Sevegnani

Luiza Miranda Heinisch

DOI 10.22533/at.ed.7032112025

CAPÍTULO 6..... 61

EXPULSÃO, REMOÇÃO E FIXAÇÃO: OS TRÊS MOMENTOS DA VISÃO DA OCUPAÇÃO IRREGULAR PARA O PLANEJAMENTO URBANO BRASILEIRO E O EXEMPLO DO DISTRITO FEDERAL

Letícia Pacheco dos Passos Claro

Patrícia Pereira Alves da Silva

DOI 10.22533/at.ed.7032112026

CAPÍTULO 7..... 79

O IDOSO DIANTE DO PROBLEMA DO SUPERENDIVIDAMENTO: PROJETO DE LEI Nº 3515/2015 E AS AÇÕES DO BALCÃO DO CONSUMIDOR DE SANTA ROSA, RS

Maria Aparecida Kowalski

Fernanda Serrer

DOI 10.22533/at.ed.7032112027

CAPÍTULO 8..... 92

CRIME AMBIENTAL: DEVER DE RAPARACÃO DO DANO CAUSADO

Jaime Lisandro Martini

DOI 10.22533/at.ed.7032112028

CAPÍTULO 9..... 105

COMENTÁRIOS AO DECRETO Nº 10.468/2020

Viviane Lemes da Rosa

DOI 10.22533/at.ed.7032112029

CAPÍTULO 10..... 125

DELAÇÃO PREMIADA ANTE O PRINCÍPIO DA PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA

Jéssica Mapeli dos Anjos

Renan Posella Mandarin

DOI 10.22533/at.ed.70321120210

CAPÍTULO 11..... 138

CRIME DE LAVAGEM DE CAPITAIS: UMA BREVE ABORDAGEM SOBRE TÉCNICAS E MECANISMOS DE PREVENÇÃO

Helene Mitsue Komori

William Akira Tanaka

DOI 10.22533/at.ed.70321120211

CAPÍTULO 12..... 150

O USO PROGRESSIVO DA FORÇA EM ABORDAGENS REALIZADAS POR PRAÇAS, CASTANHAL/PARÁ

Jess Elly Lima de Lima

Reinaldo Eduardo da Silva Sales

DOI 10.22533/at.ed.70321120212

CAPÍTULO 13..... 164

CRIMINOLOGIA CRÍTICA E A MARGINALIZAÇÃO DA CULTURA DE GRUPOS SOCIAIS VULNERÁVEIS

Luis Felipe Dupim Viotto

DOI 10.22533/at.ed.70321120213

CAPÍTULO 14..... 177

SISTEMA PRISIONAL BRASILEIRO E O EFEITO TANATOLÓGICO DE UMA MÁQUINA DE PRODUÇÃO DE MORTES

Cleber Freitas do Prado

DOI 10.22533/at.ed.70321120214

CAPÍTULO 15..... 188

PRISÃO EMOCIONAL: TRANSPOSIÇÃO DA SANÇÃO PENAL PARA FAMÍLIAS DE DETENTOS, QUANDO DA NEGLIGÊNCIA DO DIREITO À MANUTENÇÃO DO NÚCLEO FAMILIAR, NO CASO DE FAMÍLIAS INTERIORANAS E DE BAIXA RENDA

Gabriel Ricardo de Albuquerque Melo
Heloísa Gonçalves Medeiros de Oliveira Lima
Heloísa Silva Alves

DOI 10.22533/at.ed.70321120215

CAPÍTULO 16..... 205

OS DESAFIOS DA INTERSETORIALIDADE DAS INSTITUIÇÕES NO ATENDIMENTO ÀS MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA, JOÃO PESSOA-PB

Karoliny Dedice Pereira Alves
Emanuel Luiz Pereira da Silva
Marinalva de Sousa Conserva
Almira Almeida Cavalcante

DOI 10.22533/at.ed.70321120216

CAPÍTULO 17..... 222

A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO E O PAPEL DA GESTÃO: UM ESTUDO SOBRE TRABALHADORAS CARIOCAS

Viviane Mello de Oliveira Spena
Camila de Carvalho Ouro Guimarães
Diana Rebello Neves

DOI 10.22533/at.ed.70321120217

CAPÍTULO 18..... 242

A EUTANÁSIA SOB O PRISMA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Wallace Jamelli Vidal Alencar
Renna Franca Araújo de Lucena

DOI 10.22533/at.ed.70321120218

CAPÍTULO 19..... 247

O MÉDICO DIANTE DA OBJEÇÃO RELIGIOSA EM CASO DE RECUSA À TRANSFUÇÃO DE SANGUE EM PACIENTE ADULTO INCONSCIENTE OU INCAPAZ

Marco Augusto Ghisi Machado
Regiane Nistler

DOI 10.22533/at.ed.70321120219

CAPÍTULO 20..... 262

AS PRÁTICAS RELIGIOSAS E A INFLUÊNCIA DA ESPIRITUALIDADE NA REABILITAÇÃO DE DROGADITOS

Saulo Duarte Lima Ribeiro
Karla Muniz Barreto Oton

DOI 10.22533/at.ed.70321120220

CAPÍTULO 21	275
“DESCOBRIR” A VERDADE: A MEDICINA LEGAL NOS CRIMES SEXUAIS	
Marcelo Douglas Nascimento Ribas Filho	
Hélio Sochodolak	
DOI 10.22533/at.ed.70321120221	
CAPÍTULO 22	290
UMA LEITURA DO PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES DE MONTESQUIEU SOB A ÓTICA DO POSITIVISMO NORMATIVO DE HANS KELSEN	
Júlia Farah Scholz	
DOI 10.22533/at.ed.70321120222	
CAPÍTULO 23	306
INTERFACE ENTRE EDUCAÇÃO POPULAR, EDUCAÇÃO CONTEXTUALIZADA PARA A CONVIVÊNCIA COM O SEMIÁRIDO E EDUCAÇÃO DO CAMPO: PRÁTICAS PEDAGÓGICAS EMERGENTES DOS MOVIMENTOS POPULARES	
Ana Célia Silva Menezes	
Orlandil de Lima Moreira	
Maria Margareth de Lima	
DOI 10.22533/at.ed.70321120223	
SOBRE OS ORGANIZADORES	320
ÍNDICE REMISSIVO	321

CAPÍTULO 17

A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO E O PAPEL DA GESTÃO: UM ESTUDO SOBRE TRABALHADORAS CARIOCAS

Data de aceite: 04/02/2021

Viviane Mello de Oliveira Spina

Faculdade CNEC Ilha do Governador/RJ

Camila de Carvalho Ouro Guimarães

Faculdade CNEC Ilha do Governador/RJ

Diana Rebello Neves

Universidade do Grande Rio/RJ

RESUMO: Este estudo abordou um fenômeno complexo e ainda pouco estudado: a violência contra o corpo da mulher no ambiente de trabalho. O objetivo central do estudo foi analisar a ocorrência da prática da violência direta no trabalho, a partir do enfoque desta prática como uma forma de controle e dominação dos corpos femininos no espaço laboral. Considerou-se violência direta toda ação ou omissão, voluntária, que causa danos ao corpo do trabalhador, seja por lesão física ou danos à saúde, por meio de dores resultantes do esforço repetitivo, excessiva jornada de trabalho ou realização de atividades insalubres; que causem restrição de liberdade ou coloque em risco a vida do trabalhador. Para tanto, foi realizada pesquisa, de abordagem qualitativa, com uso da técnica entrevista narrativa, com a participação de dez respondentes, todas residentes no Estado do Rio de Janeiro, que narraram suas experiências pessoais e profissionais. A análise de dados indica que as práticas de gestão contemporâneas, em particular a gestão de recursos humanos, podem

contribuir para a construção de um ambiente de trabalho violento, que pode resultar em danos à integridade física, à saúde e que pode causar a morte, além destes fatos permanecerem invisíveis, apesar de registros de sua ocorrência.

PALAVRAS - CHAVE: violência; gestão; organizações; mulher; trabalho.

VIOLENCE AGAINST WOMEN IN THE WORKPLACE AND THE ROLE OF MANAGEMENT: A STUDY OF WORKING CARIOCAS

ABSTRACT: This study addressed a complex and still little studied phenomenon: violence against the female body in the work environment. The main objective of this study was to analyze the occurrence of direct violence at work, based on the practice of this practice as a form of control and domination of female bodies in the workplace. Direct violence was considered to be any voluntary act or omission that causes damage to the worker's body, whether due to physical injury or damage to health, through pain resulting from repetitive effort, excessive work or unhealthy activities; that restrict or threaten the worker's life. To do so, a qualitative research was conducted using the narrative interview technique, with the participation of ten respondents, all residents of the State of Rio de Janeiro, who narrated their personal and professional experiences. Data analysis indicates that contemporary management practices, in particular human resource management, can contribute to the construction of a violent work environment that can result in damage to the physical integrity, health and that can cause death, besides these

facts remain invisible, despite records of their occurrence.

KEYWORDS: violence; management; organizations; woman; work.

1 | INTRODUÇÃO

Historicamente, a divisão sexual dos papéis sociais cria conflitos e disparidades que impulsionam a mulher às condições subalternas nas relações familiares, sociais e de trabalho (Brito & Oliveira, 1997).

Nessa trajetória histórica e cultural verificamos que a posição de submissão designada à mulher é parte importante do processo de construção da sociedade, indicando que a dominação da mulher foi internalizada e mesmo naturalizada por sociedades em todo o mundo. Conforme Bordieu (2007, p.45):

A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte, (...) elas funcionam como matrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, como transcendentais e históricos.

A submissão da mulher ao homem não é um reflexo da natureza do sexo feminino, mas sim o resultado da socialização cunhada em matrizes machistas. A socialização dos indivíduos como parte desta cultura é alicerçada em normas sociais, religiosas e jurídicas que concedem ao homem o poder sobre todo aquele que é compreendido como inferior (Del Priore 1993; 2000).

Ainda que a mulher tenha alcançado, na contemporaneidade, certa igualdade de direitos e espaços, a análise sócio histórica aponta que sociedade sutilmente foi formatada para condicionar a mulher à posição de dominada, lhe determinando as condutas, sentimentos e como deveria compreender esta mesma sociedade, criando assim um ser feminino submisso e perpetuando o ciclo de dominação.

Em pesquisa realizada em 2014 pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, foi verificado que **77%** das mulheres que relatam viver em situação de violência sofrem agressões semanal ou diariamente, sendo em 80% dos alcoses, pessoas de seu relacionamento familiar (PRADO, 2014). Tal fenômeno revela que, mesmo ao ganhar espaço no mercado de trabalho, a mulher não se libertou de seu histórico de submissão e, ainda que tenha recebido proteção legal enquanto trabalhadora, a cultura de violência atinge a sociedade de forma geral, o que inclui o ambiente de trabalho.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento (OECD) aponta que o ambiente de trabalho não é um lugar seguro face aos índices de violência registrados no país. No Brasil, se verifica o maior índice de violência perpetrada contra professores do ensino fundamental e médio no mundo, sendo que 71% das vagas são ocupadas por

mulheres (OECD, 2008; 2014).

E não são raras as denúncias de violência contra a mulher no ambiente de trabalho, como os noticiados pelo Sindicato dos Comerciários da Cidade de São Paulo/SP, que registrou, em 2013, a ocorrência de ameaças, assédio sexual e estupro contra trabalhadoras, no ambiente de trabalho (Revista Voz da Comerciária, 2013).

Considerando os atuais registros de violência contra a mulher no ambiente de trabalho, o objetivo deste artigo é analisar a ocorrência da prática da violência direta no trabalho, a partir do enfoque desta prática como uma forma de controle e dominação dos corpos femininos no espaço laboral. Para analisar o tema e apresentar os resultados da pesquisa estruturamos o presente artigo em cinco tópicos, compostos por esta Introdução, o segundo tópico que aborda o referencial teórico sobre o controle e a dominação da mulher, as formas de gestão contemporâneas e a violência no ambiente de trabalho; o terceiro tópico que apresenta a metodologia utilizada para coleta e análise dos dados; o quarto que apresenta a interpretação dos dados da pesquisa e o quinto com as considerações finais.

2 | O CONTROLE E A DOMINAÇÃO SOBRE O CORPO FEMININO

Em que pese a carência de estudos que abordem a violência física contra a mulher no ambiente de trabalho, buscamos, neste artigo, abordar os conceitos relacionados ao controle e dominação do corpo da mulher como forma de domesticá-la, assim como a violência no ambiente de trabalho e sua convivência com a gestão, possibilitando, desta forma, a construção da base teórica utilizada para a análise do fenômeno estudado.

Para entender o tema abordado, inicialmente devemos compreender a importância dos corpos e da divisão estabelecida entre o masculino e o feminino, que pode ser entendida como a fundamentação da desigualdade socialmente construída e que reflete em todas as relações sociais, o que inclui o trabalho (Bourdieu, 2007). O corpo é o primeiro espaço de exercício da dominação, conforme aponta Moreira (2002, p. 59): “o caminho é o controle dos corpos. Corpos dos trabalhadores, corpos das mulheres, corpos dos atores perigosos”.

O corpo é o que dá vida ao mundo. Ele ocupa os espaços e é através dele que as relações são possíveis. Assim, dominando e controlando os corpos é possível controlar o espaço e as relações.

Para Foucault (2005, p.118) as organizações têm pleno interesse nos corpos dominados, como o próprio autor define, os “corpos dóceis”, que consiste em *“um corpo que pode ser submetido, que pode ser utilizado, que pode ser transformado e aperfeiçoado, pois servem de instrumento de trabalho”*, ou seja, podem ser domesticados, modelados, treinados e úteis para acumulação de capital.

A forma de exercer o controle, ainda de acordo com Foucault (2005) é sutil e ocorre através da sistematização dos processos, da organização do trabalho.

Para Foucault (2005) as relações de poder se dão através da dominação sutil ou de

forma explícita, através do uso da violência. Esta visão também é encontrada em Arendt (1994), para quem o poder é um instrumento de dominação e a violência é a mais flagrante de suas manifestações.

Neste sentido, as limitações sociais impostas às mulheres naturalizam a dominação no ambiente de trabalho. Não são raros, nas organizações, os registros de práticas de gestão em que são aplicadas condições análogas à escravidão, o estabelecimento de metas inexecutáveis, acúmulo de funções e todas as formas de abuso de poder seja ordem moral, sexual, psicológica ou física, como abordaremos a seguir.

3 I A GESTÃO E O CONTROLE DE PESSOAS

A gestão contemporânea de pessoas governa os comportamentos dos trabalhadores e potencializa a capacidade de trabalho através de treinamentos, incentivos e benefícios.

Segundo Pagès et al. (2006), os procedimentos e regras determinados pelas organizações, através da gestão de pessoas são os fundamentos de uma produção ideológica, pois, além de criar normas a serem seguidas, determinam ao sujeito a interiorização de certas condutas, tudo com base em valores morais e sociais já cultivados, havendo assim naturalização do controle.

Para os autores, a prática do poder na gestão de pessoas se dá por processos de mediação, nos quatro níveis de controle por eles definidos: o econômico, o político, o ideológico e o psicológico (Pagés et al., 2006).

No econômico, as organizações gerenciam a contraprestação dos serviços prestados, que são os salários e benefícios; no político, cuidam para que todos cumpram as normas e procedimentos determinados; no ideológico, com a explicitação reiterada legitimam os valores da organização e; no psicológico, quando detém o controle do psíquico do trabalhador (Pagés et al., 2006).

Atingindo os quatro níveis de mediação, haverá total controle do trabalhador, que não resistirá em cumprir as determinações das organizações em detrimento de seus próprios interesses.

A gestão de pessoas é, portanto, fundamentada em regras que enquadram os trabalhadores nos padrões de comportamento e produção definidos pelas organizações e, qualquer que seja a atividade desenvolvida, haverá uma forma de administrá-la e, em todas as formas, o controle é exercido por meio de normas e regulamentos, podendo inclusive coexistir duas ou mais formas em uma mesma organização (Carvalho & Vieira, 2007).

O controle, por meios das regras, existe para determinar o comportamento dos indivíduos, sob o discurso de unidade de esforço, em prol do desenvolvimento da organização e, conseqüentemente, da manutenção dos empregos, estimulando cada indivíduo a exercer o controle do outro (Carvalho & Alcadipani, 2001).

Os estudos de Seligmann-Silva (2011) tentam mostrar como o poder e controle dos

trabalhadores ocorre na prática. Ao sair em campo, entrevistar trabalhadores e observar formas de gestão e controle de pessoas, a autora apresentou a expressão *situação de trabalho atual* para designar as condições que estão submetidas os trabalhadores.

As situações de trabalho verificadas nos estudos de Seligmann-Silva (2011) demonstram que a gestão contemporânea, por meio das ferramentas de recursos humanos, está contribuindo para o alargamento do assédio psicológico e moral, através da naturalização de práticas que fazem parte de sua estratégia de desenvolvimento.

Como bem observa Gaulejac (2007): “E o sofrimento gerado não entra nas preocupações da gestão”. As organizações apresentam aos trabalhadores as condições que devem se adequar onde as “mudanças não têm um caráter inevitável e que os estados de ânimo não contam” (Gaulejac, 2007, p.209). Alerta ainda que a gestão que identifica o trabalhador como um recurso está corrompida, pois mercantiliza o indivíduo, transformando o trabalhador em “capital que convém tornar produtivo” (Gaulejac, 2007, p. 28).

A partir da gestão da afetividade desenvolvida pelo trabalhador em relação à organização, a qual lhe promete reconhecimento, promoções e premiações, este se submete à jornadas extenuantes de trabalho, cumprimento de metas abusivas e outras condições degradantes que geram danos físicos e psíquicos aos trabalhadores, e o discurso que valoriza o “recurso humano” é descartado quando é necessário prevalecer o “recurso” em detrimento do “humano”.

Dejours (2001) já apontava para esse processo, por ele denominado de “banalização do mal”, em que as normas estabelecidas e a relação interpessoal dos membros de uma organização (gestores, chefes, trabalhadores) são pautadas em condutas que permitem o desrespeito e a injustiça, banalizando todo o mal que delas advém.

Dejours (1999; 2001), assim como entendimento de Harley (1993), aponta que a violência se estabelece nas relações de trabalho na medida em que as oportunidades de trabalho se tornam escassas e a necessidade do trabalhador em se manter empregado cresce. O temor do desemprego fundamenta a obediência e submissão, que favorecem a tolerância de práticas arbitrárias dos empregadores, que rompem com as leis trabalhistas e as regras de civilidade, transformando o poder de gestão em prática criminosa.

Para Arendt (1994), havendo divergência de interesses não se deve considerar que há “poder”, pois este se fundamenta no consentimento coletivo:

O poder nunca é propriedade de um indivíduo; pertence a um grupo e permanece em existência apenas na medida em que o grupo conserva-se unido. Quando dizemos que alguém está “no poder”, na realidade nos referimos ao fato de que ele foi empossado por um certo número de pessoas para agir em seu nome (Arendt, 1994, p.36).

Assim, havendo conflitos e imposição de interesses o poder está em risco, podendo fazer surgir a violência. A partir de Arendt (1994) podemos inferir que situações de violência acarretadas pelo exercício do poder não consentido podem ocorrer inclusive nas relações

de trabalho, conforme abordaremos no tópico a seguir.

4 | A VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A violência mostra-se tão premente para a Saúde do Trabalhador, que a própria Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST) (Brasil, 2004) traz uma menção a ela:

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados (Brasil, 2004, p. 8).

Para Zaluar (1999) a violência surge diante da hipossuficiência de uma parte em relação à outra:

[...] pouco espaço existente para o aparecimento do sujeito da argumentação, da negociação ou da demanda, enclausurado que fica na exibição da força física pelo seu oponente ou esmagado pela arbitrariedade dos poderosos que se negam ao diálogo (Zaluar, 1999, p. 8)

Pode se depreender desta citação que a violência é utilizada como instrumento de controle e dominação e emerge do sentimento de poder, força e superioridade, comum ao empregador em relação ao empregado.

Para Arendt (1994) o dominante utiliza-se da violência ao ter seu poder questionado ou quando há resistência do dominado em acatar suas determinações. Como resultado, “aqueles que causam essas violências são inocentes, então aqueles que as sofrem tornam-se culpados” (Gaulejac, 2007, p. 210).

Não há um consenso sobre como se conceituar “violência”. A Organização Mundial de Saúde (OMS) sinalizou sobre a necessidade de definição sobre o que se considera como violência, a fim de ampliar o conhecimento sobre o fenômeno e construir uma base sólida de conhecimento (WHO, 2014), apesar de várias organizações públicas e privadas, de todo o mundo, como Organização Mundial de Saúde e do Ministério da Saúde do Brasil (MS), adotarem conceitos que guardam similaridades entre si (Brasil, 2001).

A OMS e o MS conceituaram a violência como a conduta violenta com uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, por indivíduo ou grupo, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar danos físicos, emocionais, morais, espirituais, morte, desenvolvimento prejudicado ou privação (WHO, 1996; 2004; Brasil, 2001).

Para compreender o fenômeno da violência é importante ainda considerar que ele

sofre variações de acordo com a realidade em que se dá, conforme propõe Michaud, ao fazer um recorte sobre o plano sociológico/simbólico e antropológico/cultural:

Há violência quando, numa situação de interação, vários atores agem de maneira direta ou indireta, maciça ou esparsa, causando danos a uma ou mais pessoas em graus variáveis, seja em sua integridade física, seja em sua integridade moral, em suas posses, ou em suas participações simbólicas e culturais (Michaud, 1989, p.11).

Ao se ampliar o estudo sobre a violência verificamos que ela também ocorre no ambiente de trabalho. Na evolução da teoria das organizações, “mais especificamente da administração da produção e das novas formas de gestão” foram introduzidas práticas de gestão que utilizam o uso da “coerção real ou imaginária” (Faria & Meneghetti, 2002, p. 6-7).

Na observação de Campos (2003), as definições para o fenômeno da violência tentam abarcar desde as mais explícitas às mais silenciosas formas de violência, de forma que o autor entende como *violência no trabalho* a “que se origina no modo de produção e toma corpo na organização do processo de trabalho, provocando sofrimento, desgaste, adoecimento e, finalmente, a morte relacionada ao trabalho” (Campos, 2003, p. 1645).

Campos (2003), também adotou o conceito de *violência no ambiente de trabalho*, para incluir os riscos aos quais os trabalhadores estão suscetíveis, no ambiente de trabalho, seja por ações externas (violência urbana como assaltos), doenças ou acidentes decorrentes do trabalho e violência perpetrada por outros membros da organização de trabalho.

Para fins deste estudo adotamos a mesma tipificação para violência ocorrida dentro e fora do ambiente de trabalho, das quais estudaremos a que atingem diretamente o trabalhador, a violência direta.

A violência direta engloba as condutas praticadas voluntariamente e que atingem o corpo do trabalhador, seja por agressão física; danos à saúde através de dores resultantes do esforço repetitivo, excessiva jornada de trabalho ou realização de atividades insalubres; restrição de liberdade e colocando em risco a vida do trabalhador (Faria & Meneghetti, 2002; Minayo & Souza, 1999). Minayo (2005) observa ainda que o conceito deve ser ampliado para considerar a negligência e a omissão de cuidados, de socorro e de solidariedade, que também são formas de violência.

Tendo em vista que a mulher é uma das principais vítimas da violência no ambiente de trabalho, conforme já relatado anteriormente, no próximo tópico abordaremos em particular o uso da violência em relação ao trabalho feminino.

5 I A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO TRABALHO

Conforme já verificado, a naturalização do uso da violência contra a mulher causou o espraiamento do fenômeno para outras relações sociais, o que inclui o ambiente de trabalho. Em pesquisa sobre a violência contra a mulher realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2013, revelou-se que o Brasil registrou, entre 2009 e 2011, o número de 16.993 feminicídios. O número indica uma taxa de 5,82 casos para cada 100 mil mulheres.

A pesquisa não indica o local ou o tipo de relação existente entre agressor e vítima, o que não nos permite identificar se algum destes crimes pode ter sido cometido no ambiente de trabalho. A ausência de pesquisas e interesse no debate sobre o tema, a nosso ver, não representa a inexistência da violência no ambiente de trabalho, ao contrário, nos aponta a possibilidade de sua ocorrência e a necessidade de investigá-la.

Os estudiosos do fenômeno da violência doméstica experimentaram as mesmas dificuldades nas décadas que antecederam a criação dos juizados especiais criminais. Até 1999 os crimes cometidos no âmbito familiar não eram investigados e, quando as vítimas exigiam que o fosse, eram desestimuladas a prosseguir face a morosidade e do tratamento recebido. Assim, não havia registros das ocorrências e, quando eram feitas, não eram tratadas com seriedade e os registros eram arquivados. Com o advento da Lei que criou os Juizados Especiais Criminais, os crimes de lesão corporal passaram a ser investigados e encaminhados para o Poder Judiciário, o que revelou expressivos números de violência contra a mulher no ambiente privado da família.

A partir daí o fenômeno passou a ter visibilidade e, em 2006, foi promulgada a Lei denominada Maria da Penha, que trata especificamente dos crimes cometidos contra a mulher no âmbito das relações familiares e afins, dando tratamento diferenciando face aos atores envolvidos e o tipo de relação existente entre eles.

O mesmo ocorre com a violência no âmbito do trabalho. Apesar de eventualmente noticiado na mídia ou comunicado pelas vítimas aos órgãos de proteção ao trabalhador ou defesa das mulheres, esta ainda é uma realidade obscura.

O desconhecimento sobre quais práticas são tipificadas como violência pode ser um dos motivos para que isso ocorra. A violência no trabalho é comumente referenciada as situações de humilhação e exploração do trabalhador ou ainda, quando mencionada a violência física, o entendimento concentra-se apenas na conduta ativa que causa dano direto à integridade física, como socos, tapas e etc. As práticas de gestão de causam sofrimento físico ou dano à integridade física indiretamente, como a determinação de se manter de pé durante toda a jornada de trabalho ou a proibição de se ausentar para receber atendimento médico, são desconsideradas.

Ao pesquisar os registros da Justiça do Trabalho brasileira, identificamos que alguns casos de violências perpetradas no ambiente do trabalho foram por omissão e negligência,

e não por lesão corporal direta, conforme se constata nos casos a seguir:

Caso 1 – processo em trâmite na Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, proposto por empregada gestante que, após informar à organização seu estado gravídico, passou a ser vítima de ameaças de demissão e desqualificação de seus trabalhos, além disso, não foi afastada das funções que demandavam força física, sendo obrigada a suportar peso de até de 20kg e a manter postura que projetava seu abdômen contra câmara frigorífica que, além da pressão causava grande desconforto térmico, o que era sentido pelo feto que imediatamente se manifestava. (Tribunal Regional do Trabalho - Processo nº 0011324-45.2014.5.01.0033)

Na leitura do resumo do caso é de fácil constatação de que a empregada estava exposta ao sofrimento físico, assim como seu filho, ainda em gestação.

Caso 2 – O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Estado do Tocantins (SINTEC-TO) denunciou ao Ministério Público do Trabalho de Tocantins, o caso de uma bancária que grávida e com mal-estar, não foi autorizada a ausentar-se e, mesmo após ter um aborto espontâneo, não pôde sair da agência até fechar a tesouraria, três horas depois do aborto, guardando nesse período, o feto em saco plástico. No outro dia, após ir ao médico, voltou à agência para transferir a tesouraria para outro funcionário, e teve seu direito legal de 30 dias de afastamento reduzido para apenas quatro. (Tribunal Regional do Trabalho - Processo nº 0001562-43.2015.5.10.0801).

Neste caso, verificamos que houve constrangimento (impedimento de sair do local de trabalho) e omissão, ocasionando a violência física que atingiu a integridade física e saúde da empregada e a vida do embrião.

Vale ressaltar que, nos dois casos, as relações de emprego eram formais, os cargos exercidos demandavam certa qualificação e as empresas eram de grande porte, reconhecidas mundialmente e com estrutura organizacional capaz de assessorá-la quanto a práticas puníveis.

Ainda assim, seja pela política de gestão de pessoas pautada no desrespeito e violação de direitos, seja por prática perversa individual do gestor, decerto é que a organização teve todos os meios de prevenir tais práticas.

Com base em tais informações ficou evidenciado que a violência está presente no ambiente de trabalho e tem vitimizado trabalhadoras, o que motivou a realização da pesquisa que apresentamos a seguir.

6 | ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Para este trabalho optamos pela pesquisa qualitativa, pois ela não se preocupa em quantificar, mas sim compreender o fenômeno através da descrição dos motivos, aspirações, valores, atitudes, hábitos e crenças dos sujeitos pesquisados (Minayo, 2001, p. 22).

Optou-se, ainda, pela entrevista narrativa como técnica para coletar as informações pois, segundo Jovocêhelovitch e Bauer (2002), este tipo de entrevista encoraja e estimula o entrevistado a fazer uma retrospectiva dos fatos permitindo um relato de forma sequencial e com análise de como as ações foram praticadas e a compreensão sobre os fatos e de suas escolhas. Além disso, durante a narrativa, emergem histórias entrecruzadas com a do entrevistado.

As entrevistas foram realizadas com mulheres trabalhadoras, com ou sem vínculo empregatício, que durante suas atividades laborativas se submeteram às normas de seus empregadores e, como resultado de seu cumprimento ou descumprimento, foram vítimas de lesão física, seja por ação ou omissão, caracterizando assim violência direta, no ambiente de trabalho.

As respondentes foram selecionadas a partir de pesquisa em sindicatos profissionais, tribunal de justiça do trabalho e organizações não governamentais (ONG) de defesa da mulher, indicação e de manifestação própria, diante da abordagem sobre o interesse em conceder entrevista, narrando sua trajetória de vida pessoal e profissional, com ênfase no ambiente de trabalho e as práticas de gestão que lhe causaram algum sofrimento físico.

Dessa forma, através da entrevista narrativa, foram coletadas as informações de dez mulheres trabalhadoras, entre 20 e 58 anos de idade, todas residentes no Estado do Rio de Janeiro, trabalhadores de empresas de serviços, majoritariamente no comércio.

As entrevistas foram realizadas no período de novembro de 2015 a fevereiro de 2016, concedidas individualmente, durante encontros presenciais, em locais escolhidos pelas respondentes, quando, após esclarecimentos sobre o projeto e sobre seu direito ao sigilo e anonimato da sua participação, as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foram gravados os áudios das entrevistas e, em alguns casos, também em vídeo. As gravações foram transcritas para posterior realização da primeira leitura do material, revisando os objetivos e questões teóricas discutidas no estudo. Em seguida, foram realizadas as análises, seguindo a forma proposta por Shutze (apud Jovhelovitch e Bauer, 2002)..

As partes significativas foram agrupadas em temas ou perspectivas de investigação, escolhidas a partir de fatos relacionados ou acontecidos com a entrevistada, que é concernente às narrativas que envolvem o ambiente de trabalho, a dominação da organização, o uso da violência como instrumento da dominação, como se expressa a violência, dentre outras categorias.

Terminando essa etapa, foram mapeados os dados, segundo os temas emergentes nas histórias dos sujeitos, individualmente. Após, os pontos convergentes foram ordenados entre todas as entrevistas e, por fim, foi realizada a interpretação dos aspectos pontos relevantes tanto aos informantes como ao pesquisador.

Como limitação da pesquisa, pode-se citar a identificação e localização das vítimas. A partir dos casos recebidos pela autora, foram identificadas oito possíveis casos de

violência física no ambiente de trabalho. Iniciados os contatos, não houve negativa na concessão da entrevista, no entanto, entre o primeiro contato e a data da entrevista, três respondentes desistiram da participação alegando falta de tempo, medo de demissão por revelar as práticas da empresa e por não querer reviver os momentos de humilhação.

Outra limitação ocorreu no ato da entrevista, pois, mesmo que as respondentes tenham manifestado o interesse e vontade de relatar suas histórias, ao fazê-lo e lembrar sua história, muitas ficaram impactadas e se calaram, sendo necessária a interferência da entrevistadora para estimular a narrativa.

Por fim, pode-se citar ainda como limitação o tempo necessário para obter a confiança dos informantes e vítimas, o que ocasionou pouco espaço entre o aceite das respondentes em participar e o prazo para a conclusão do trabalho. Além das emoções que as respondentes têm que lidar ao lembrar suas histórias, também temem que, ao revelar tais casos, se tornem alvo de represálias.

6.1 Apresentação e análise das narrativas

A seguir apresentamos as narrativas das mulheres entrevistadas, considerando os aspectos associados à violência presente nas práticas de gestão de pessoas, a violência física e outras formas de violência que ocorrem no ambiente de trabalho. É importante destacar que a pesquisa se baseou na definição de violência física como qualquer forma de violência direta, conforme definido no item 2.3 deste trabalho.

6.2 As práticas de violência na gestão contemporânea

A gestão de pessoas realizada em algumas organizações pelo setor de Recursos Humanos (RH) é a responsável por definir as práticas internas de relacionamento interpessoal, plano de benefícios, ambientação e treinamento, definir metas e avaliar o desempenho, dentre outras práticas e comportamentos que contribuem para o desenvolvimento da organização.

Observou-se, contudo, a partir da narrativa das entrevistadas, que os departamentos de recursos humanos muitas vezes utilizam-se de práticas e discursos que não apenas não protegem o trabalhador, mas que contribuem para a instauração de formas de trabalho que ferem a CLT e que podem culminar, em alguns casos, com o uso da violência, direta ou indireta.

Verificamos que o constrangimento é habitual, seja no impedimento do descanso e alimentação quanto na obrigação de exercerem funções para as quais não foram previamente contratadas ou o exercício do trabalho em jornada excessiva, sem prévia consulta a trabalhadora ou ao sindicato da categoria profissional.

Em várias narrativas o setor de RH foi identificado como responsável, ou minimamente conivente, com as relações abusivas entre gestor e subordinado e/ou prestação de serviço em condições inadequadas, sendo evidenciado que o modelo de gestão é propulsor das práticas abusivas.

Destacamos algumas narrativas que explicitam a atuação direta ou secundária do RH em atos de violência simbólica, indireta e direta contra as trabalhadoras, como ocorrido com a respondente E4, que foi obrigada a trabalhar antes do fim de sua licença por motivo de doença, conforme relato a seguir:

Eu fiz uma cirurgia, e tive um mioma muito grande e eu tive que fazer uma cirurgia, de remoção de, de útero. Só que a representante do RH da minha empresa, no caso, ela não queria que eu tirasse um mês (de licença por motivo de saúde). Mas ela queria que eu tirasse apenas 15 dias. (E4)

Ele falou: 'nossa, tá, tudo bem, vai lá, é, cuida do seu filho, né?' Meu supervisor. E no dia seguinte ela (chefe do RH) me liga, no hospital, exigindo que eu fosse, de novo, novamente, lá no escritório pra poder levar, é, a documentação referente ao meu problema (E4).

Já a respondente E3 afirma que o setor de RH foi o responsável pelas mudanças que para ela, que trabalha há 28 anos na empresa, foram recebidas como negativas:

A empresa antes era um/uma coisa. Entendeu? Era uma coisa boa, não vou dizer que era ruim. Era uma coisa boa, aí ela depois de uns 10 anos pra cá, entrando o RH, foi que mudou tudo na empresa. Ai... antigamente o salário era bom e tudo, depois a empresa botou o RH e modificou tudo. (E3)

O setor de RH também aparece como aquele que, inicialmente, acolhe a trabalhadora e transmite o discurso de unidade, porém, ao verificar a resistência ou insatisfação com as regras impostas, transforma-se em um setor comprometido com a empresa e não com os trabalhadores.

O RH responde: 'E você não é boa? Porque está reclamando? É só você correr atrás que você consegue! Quando veio me pedir emprego falou que trabalhava em qualquer horário! (E7)

Uma pessoa que trabalha no, no RH e ela é sua colega de profissão, ela era extremamente arrogante (...) ela disse pra mim que ela não estava ali pra ajudar funcionário, que ela era funcionária da empresa, que se/ qualquer dúvida que eu tivesse que era (...) qualquer coisa, qualquer pergunta, qualquer dúvida que você tiver você, vai ao Mistério do Trabalho! (E4).

E, ainda que alguns relatos indiquem que as normas eram criadas e impostas de forma autônoma e/ou particular de algum gestor, restou confirmado que, quando noticiados à empresa a ocorrência de tais práticas, nada foi modificado.

Sim, todas duas buscaram, e na verdade assim, a gente não sabe o que acontece entre, assim na gerencia, que nada é feito, entendeu? Na verdade, é feito assim as pessoas que vai reclamar (sic) são demitidas, entendeu? Eu não sei te dizer o porquê deles não, não assim, não nos ouvir, não nos escutar, entendeu? (E2)

A respondente E1 faz uma reflexão sobre o comportamento dos superiores hierárquicos

Uma coisa que eu acho muito errado é que tem empresas que fala ah o funcionário, tudo é o funcionário, tudo é o funcionário, mas já pararam para pensar se é o funcionário? Já pararam para pesquisar? Todas as empresas deveriam fazer uma investigação sobre os seus gerentes, como eles tratam os funcionários. (E1)

Teoricamente, cabe ao RH divulgar a política organizacional, conquistar a aceitação e participação dos trabalhadores na internalização dessas práticas, ao que é entendido como “um ‘bom’ gerenciamento dos recursos humanos” (Gaulejac, 2007, p.41). Na visão das entrevistadas, por ser a gestão de RH aquela responsável por valorizar o capital humano, gerenciar pessoas e proporcionar a integração entre os funcionários, e ser este o discurso apresentado no ato da contratação, há uma frustração, um sentimento de traição quando as práticas deste setor se revelam contrárias quando da sua atuação nas organizações em que trabalham.

Além do sentimento de traição, ao demandarem a ação e proteção do setor de RH as respondentes experimentaram a vitimização secundária, pois, além de serem vitimadas pelos seus chefes diretos, foram também vitimadas pelo desrespeito, omissão e negligência daqueles que deveriam protegê-las.

A partir das experiências relatadas pelas respondentes, percebe-se que o “bom gerenciamento de recursos humanos” é aquele que se ocupa com “recurso” necessário para a organização em detrimento do “humano” ou, nas palavras de Gaulejac, “o sofrimento gerado não entra nas preocupações da gestão” (Gaulejac, 2007, p. 209).

6.3 A violência no ambiente de trabalho

Nas narrativas é possível verificar que o ambiente de trabalho está contaminado por práticas abusivas, ativas e passivas, que resultam em todos os tipos de violência, aquela denominada “violência no ambiente de trabalho”, que se origina no modo de produção e toma corpo na organização do processo de trabalho, provocando sofrimento, desgaste, adoecimento e, finalmente, a morte relacionada ao trabalho (Campos, 2003, p. 1645), até a violência física.

No decorrer das entrevistas as respondentes relataram fatos que aconteciam diariamente e que já estavam naturalizados nas organizações, apesar de causar algum tipo de dano às trabalhadoras:

Eu trabalhava em pé, eu não tinha cadeira para sentar. Eu trabalhava as oito horas em pé. (E1)

O buker é onde vem o sorvete, ele vem é o sorvete é americano na verdade, ele vem de 5 quilo (sic), 10 quilos, entendeu? E nós temos que pegar esse

peso e botar num refrigerado, no refrigerador, desculpa. Sendo que assim a -17 graus, e aí são 30 bukers, 28, às vezes vêm 50..." "...? Ele não me liberou, eu estando grávida sem poder pegar peso, ele não me liberou. (E2)

A minha doença, eu fiquei doente aí eu tinha que faltar mesmo, aí eles mandaram eu, eu sei que tava faltando, eles mandando. Quando chegou um dia a gerente chegou pra mim e falou que eu tinha que parar de faltar, que se não ia ser transferida (E3)

Os relatos demonstram que o esforço físico e a negligência no cuidado da saúde das trabalhadoras está incorporada na rotina diária das organizações, de forma que não há sequer preocupação com a dor física ou agravamento de doença destas.

Outros relatos indicam que as instalações físicas e/ou os equipamentos de trabalho não são ideais e também contribuem para os danos à integridade física das trabalhadoras.

Quanto ao ambiente de trabalho (...) isso eu nunca passei por nenhum problema. A não ser uma loja que eu passei (...) o nosso armário, nosso local, nosso quarto (...) era rebaixado e a gente tinha que andar agachado, batendo a cabeça no encanamento de cima (...) vivia com galo na cabeça porque esquecia que era baixo (...) absurdamente precário. (E5)

No caixa tem a cadeira lá e tal. No RH eles falam que a cadeira está em perfeitas condições, que tem o negócio para você colocar o pé. Ai tu chega na loja é outra coisa: cadeira ruim, quebrada, ou a cadeira tá quebrada ou o negócio de colocar o pé tá quebrado (...) horrível! Quando eu sentava ficava com dor na coluna, quando ficava em pé ficava com dor na perna (...) o fiscal falava: levanta, levanta para agilizar a fila! (E9)

A respondente E4 também relatou o que acontece com uma colega de trabalho que, naturalizando as práticas de recursos humanos, reproduz as normas e não se manifesta contra elas:

A funcionária que tem lá que é a, a moça que trabalha há quase trinta anos. Ela pode tá... ela pode tá doente, ela pode tá menstruada que ela num, num se ausenta da cozinha nem pra trocar o absorvente. (...) Mas eu acho que alguém deve ter dito pra ela isso há algum tempo atrás. Então, se eles tão lá e ela não pode ir no banheiro... ela não vai no banheiro. Ela pode tá apertada fazendo quase xixi nas calças que ela não vai no banheiro. Eu falo pra ela: cara, tu vai. Só depois que a diretoria sai que ela pode, até porque o nosso banheiro não é pra fora da cozinha, é dentro do restaurante. O nosso banheiro de trocar de roupa é a cinco minutos da nossa cozinha, três minutos. (E4)

E ainda, foram relatos atos de demonstração exacerbada e gratuita de poder que resultava apenas em *descontentamento e humilhação para as trabalhadoras*.

Eu vi assim, falta de caráter duma (sic) pessoa para com o ser humano (E2) – uma entrevistada sobre o comportamento do chefe direto.

E a nossa comida era feita de qualquer forma. A gente usava a manteiga que ele passava para fazer a comida, então, a nossa manteiga, do nosso pão, da nossa refeição, tinha pedaços de alho, pedaços de carne já de/então, era meio desagradável. (E7) - relato de uma entrevistada sobre o local onde fazia as refeições no ambiente de trabalho.

Cheguei no domingo quinze minutos atrasada e ela me fez me tirar (sair) uma hora depois. (E9) – relato sobre a jornada de trabalho.

Os relatos apontam para práticas de violência que causam danos aos direitos das trabalhadoras (alteração do registro da jornada de trabalho), à saúde (proibição de alimentar-se ou de ir ao médico) e à integridade física (local rebaixado e inapropriado para transição de pessoas), além de comportamentos que comprovam a ideologia de controle e dominação das trabalhadoras e, em alguns casos, reforçando a dominação do masculino sobre o feminino.

6.4 A violência física

Nosso objeto de estudo é a ocorrência de violência direta no ambiente de trabalho, que é o ato voluntário, ativo ou passivo, que causa danos à integridade física, à saúde, à liberdade ou à vida do trabalhador e que ocorre no ambiente de trabalho, onde as práticas de violência são reproduzidas (Campos, 2003), ampliado pelo entendimento de Minayo, para considerar a negligência e a omissão de cuidados, de socorro e de solidariedade, que também são formas de violência (Minayo, 2005).

Verificamos em todas as narrativas a ocorrência de alguma forma de violência, destacando aquelas que são objeto deste estudo, conforme as narrativas que transcrevemos a abaixo:

Tive um início de aborto, entendeu? Que eu comecei a sangrar, trabalhando lá, pedi a ele pra sair e ele não me deixou, entendeu? A menina me levou no banheiro e eu estava realmente sangrando e ele falou assim: 'Você que sabe se você quiser ir embora'. Aí eu falei: Eu estou indo embora. (E1)

(..) tanto que eu tinha um exame pra fazer, foi quando a gerente falou pra mim que não era pra mim fazer (sic) não, porque eu ia ser transferida pra Minas Gerais se eu ficasse faltando. Aí eu peguei o exame e rasguei (...) No dia 3 de janeiro até o dia 8 de agosto. Eu lembro até hoje. (...) Bastante tempo. Aí foi o que o médico falou pra mim, se você não corresse logo, você nem precisava fazer mais tratamento nenhum. (...) Foi câncer no intestino. (E3)

E quando eu saí de lá, o meu quadro era pior do que antes, porque antes do mioma eu tinha, eu tinha sangramento, eu tinha dores, tanto que eu tive que operar. (E4) – Sobre a não concessão de licença por motivo de saúde que resultou na necessidade de nova cirurgia.

Tem bico de papagaio que é o meu caso. Tem eu acho, é artrose na coluna (...)

a primeira coisa que eu faço de manhã quando eu chego é pegar um balde desse tamanho, que é pra suco... que eu tenho que fazer 1, 2, 3 medidas de suco. Isso aí eu pego todo dia, mesmo ela sabendo que eu não posso pegar peso, sou eu que tenho que pegar os legumes e colocar em cima da pia (...) Sai do trabalho e fui direto pra emergência, tava nesse sistema aí. Acabava o trabalho e ia pra emergência tomar, tomar uma medicação na veia. (E4)

Mas pra mim o basta foi quando esqueci de preencher uma planilha e ele jogou a pasta em cima de mim.(E6)

E1 exerceu a mesma função, que demandava esforço físico e força, durante o período da gravidez, que era de risco. Assim, durante um dia de trabalho, teve sangramento e foi detectado princípio de aborto. Neste caso, além da dor física sentida pela E1, também houve sofrimento fetal.

E3 sentiu dores por nove meses, mas, sentindo-se coagida, não realizou os exames médicos, até que seu estado agravou e, depois de hospitalizada, detectaram perfuração no intestino, provocada por um câncer.

E4 foi diagnosticada com artrose na coluna, no entanto, apesar da condição de saúde, diariamente é obrigada a realizar atividades que demandem levantamento de peso, o que causa dores e a necessidade diária de ser medicada com morfina.

E6 relata que foi agredida fisicamente por um de seus empregadores, o que motivou seu pedido de demissão.

Além das violências de que foram vítimas, as respondentes também vivenciaram outras situações de violência física onde as vítimas eram suas colegas de trabalho:

Já tivemos uma menina que mora em Caxias, que foi uma colega nossa, que perdeu o bebê dentro da empresa, porque com dois meses ela descobriu que estava grávida, pediu para ser transferida, trocar de horário e ninguém quis trocar, né? (E2)

(...) ela chegava 10, a gerente chegava meio dia e o sorvete chegava e a menina tinha que por, porque se deixasse o sorvete ainda ia estragar quase 100 bukers. Então a menina pegava aquele peso todo para botar na caixa. Foi aí que ela teve um deslocamento (sic) de placenta e veio a perder o bebê, entendeu? (E2)

Os fatos relatados pela respondente E2 nos despertam a atenção, pois, sendo o seu empregador o mesmo da respondente E1, pode-se contabilizar o relato de três casos de violência impetrada contra grávidas naquele ambiente de trabalho, o que nos leva a crer que existia uma política de controle dos corpos das mulheres, sob a qual aquela que engravidava se tornava imprestável para o trabalho e é provocada a encerrar seu vínculo com a organização.

Cabe novamente ressaltar que, sendo a demissão sem justa causa incabível para a trabalhadora grávida, as únicas duas opções para ela encerrar o contrato de trabalho, sem

altos custos para a organização, são a demissão por justa causa ou o pedido de demissão.

As panelas pesavam em média quase quarenta quilos, e a minha supervisora (...) ela por diversas vezes queimou a mão. Ela trabalhava com a mão enfaixada, queimada, porque aquela água fervia. E uma água que colocava fervida na panela, em banho maria. Como ela “vestia a camisa” da empresa, ela queria correr com as panelas e aquilo ali derramava na mão dela (...) e ela continuava trabalhando. (E7)

O caso narrado pela E7 evidencia o alto grau de dominação exercida sobre a trabalhadora, pois, mesmo ciente de que a forma de executar sua função causa-lhe queimaduras, não hesita em executá-la diariamente, mesmo com as mãos já queimadas. Por outro lado, reforça a teoria de que as organizações priorizam a produção em detrimento do bem-estar de seus empregados.

A pesquisa bibliográfica apontou que é através do controle dos corpos que se detém o controle dos espaços sociais e a dominação, que se dá pela interiorização da ideologia dominante, é o meio para obter e manter este controle (Foucault, 2005). O mesmo pode ser verificado a partir do relato da entrevistada,

Deve-se mencionar que as trajetórias de vida foram marcadas pelo patriarcalismo. A proibição de frequentar faculdade, o abandono pela família e a restrição dos atos da mulher considerada incapaz são algumas das experiências mencionadas.

No trabalho elas encontraram a libertação do controle familiar à que estavam submetidas, bem como, um meio para sua independência financeira, confirmando assim que o trabalho é transformador social (Silva, 2012). Contudo, como se pode perceber, a submissão ao domínio patriarcal cedeu lugar a dominação por meio da violência no ambiente de trabalho.

7 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se a dominação é um método de gestão de pessoas, a violência é um de seus instrumentos.

As violências simbólica, indireta e direta estão presentes no ambiente de trabalho de maioria das respondentes, e são atos praticados por superiores diretos, com ou sem autorização do setor de recursos humanos, comprovando que o modelo de gestão de pessoas que prática ou não coíbe tais práticas, é um propulsor para os abusos de poder nas relações de trabalho.

Foi interessante notar que as respondentes percebem que este tipo de gestão é arbitrário e perverso, no entanto, não compreendem que as condutas empregadas são formas de violência e que são legalmente puníveis.

As condições de trabalho à que foram submetidas foram conceituadas como violência verbal, sexual, psicológica e moral, mas as condutas omissivas e de negligência

que causaram sofrimento físico ou danos à saúde não foram enquadradas como violência, violência física ou violência no ambiente de trabalho, ou seja, os danos físicos e à saúde não são compreendidos como violência resultante das condições de trabalho.

As respondentes justificam tais práticas como conduta isolada, particular de determinado funcionário (superior hierárquico) ou do setor de Recursos Humanos, e não como parte da política organizacional. Por outro lado, todas compreendem que tais fatos ocorrem sempre que seus comportamentos não estão de acordo com aquele esperado pela organização.

A gravidez foi apontada como a “condição” mais desprezada pelas organizações e que desencadeia as práticas mais perversas no ambiente de trabalho. Diante da gravidade dos relatos apresentados, sugerimos o aprofundamento dos estudos sobre este viés. Verificamos que as respondentes interpretam como “estratégias de sobrevivência no ambiente de trabalho” a submissão às condições impostas. A aceitação, adequação, o silêncio, e até o pedido de demissão foram naturalizados como comportamentos apropriados para os que não concordam com o modelo de gestão.

Apontamos também as lacunas quanto ao entendimento das organizações sobre as práticas perversas da gestão de recursos humanos, identificar se há políticas internas de combate à violência e como ela é aplicada.

Por fim, não se deve esquecer que tais práticas poderão resultar ainda em punições penais, civis e pecuniárias para a empresa e seus gestores, além de contribuir para perpetuação e agravamento das relações baseadas na dominação e injustiça.

REFERÊNCIAS

ARENDETT, H. (2009). **Sobre a violência**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. (2001). Política nacional de redução da morbimortalidade por acidentes e violências. Ministério da Saúde.

BOURDIEU, P. (2007). **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

BRITO, J. e OLIVEIRA, O. (1997). **Divisão Sexual do Trabalho e Desigualdade nos Espaços de Trabalho**. In: FILHO, F.S e JARDIM S. (orgs.) **A Danação do Trabalho**. Rio de Janeiro: Te Corá.

CAMPOS, A. S. (2003). **Violência e trabalho**. In: MENDES, R. (Org.). *Patologia do Trabalho*. Rio de Janeiro: Atheneu, p. 1641-1655.

CARVALHO, C. A.; VIEIRA, M. M. F. (2007). **O poder nas organizações**. Thomson, 2007.

CARVALHO, R.; ALCADIPANI, R. (2001). **Manda quem pode, obedece quem tem juízo: a construção da disciplinarização através da participação na Siderúrgica Riograndense**. In: Enanpad, 25., 2001, Anais. Campinas. CD-ROM.

DEJOURS, C. (2001). **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV.

DEL PRIORE. (1993). **Ao Sul do Corpo: Condição feminina, maternidades e mentalidades no Brasil Colônia**. Rio de Janeiro: José Olímpio.

DEL PRIORE. (2000). **História das mulheres: As vozes do silêncio**. In: FREITAS, Marcos César (Org.). **Historiografia Brasileira em Perspectiva**. 3 ed. São Paulo, SP: Contexto.

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. (2002). **A instituição da violência nas relações de trabalho** in Anais, 26. Encontro Nacional da Associação Nacional Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2002, Salvador.

FOUCAULT, M. (2005). **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 30. ed. Petrópolis: Vozes.

GAULEJAC, V. de. (2007). **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias das letras.

JOVHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. (2010). **“Entrevista narrativa”**. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (Orgs.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Um manual prático. Petrópolis: Vozes. p. 90-113.

MICHAUD, Y. (1989). **A violência**. São Paulo: Ed. Ática.

MINAYO, M. C. de S.; SOUZA, E. R. (1999). **É possível prevenir a violência?: reflexões a partir do campo da saúde pública**. Ciência e Saúde Coletiva. Rio de Janeiro. v. 4, n. 1, p. 7-32.

MINAYO, M. C. de S. (2001). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes. p.22.

MIRANDA, J. **Mulheres indígenas, igreja e escravidão na América Portuguesa**. Em tempo de histórias, n. 07. Brasília: UNB, 2003.

MOREIRA, R. (2002). **O espaço e o contra espaço: as dimensões territoriais da sociedade civil e do estado, do privado e do público na ordem espacial burguesa**. In: Território, território(s). Programa de Pós-Graduação em Geografia – PPGG UFF/AGB – Niterói.

MOTTA, F. C. P. (2001). **Teoria das Organizações: evolução e crítica**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

OECD (2014), **New Insights from TALIS 2013: Teaching and Learning in Primary and Upper Secondary Education**, TALIS, OECD Publishing. Paris.

PAGÈS, M. et al.. (2006). **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas.

Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST), (2004). Disponível em http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_seguranca_saude.pdf. Acesso em: 29 jul. 2015.

SAFFIOTI, H. I.B. (1992). **Rearticulando Gênero e Classe Social**. In: COSTA A.O. e BRUSCHINI, C. (orgs.) Uma Questão de Gênero. Rosa dos Tempos, FCC. São Paulo e Rio de Janeiro.

SELIGMANN-SILVA. E. (2011). **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez.

SILVA, M. B. N. (1989). **O Trabalho feminino do Brasil Colonial (1765-1822)**. In: Anais da VIII Reunião da SBPH. São Paulo.

SILVA, M B. N. da. (2002). **Donas e Plebeias na Sociedade Colonial**. Lisboa: Editorial Estampa.

SILVA, U. B. (2012). **Racismo e Alienação: Uma aproximação à base ontológica de temática racial**. São Paulo: Instituto Lukács.

WTO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. (1996). **Global consultation on violence and health. Violence: a public health priority**. Geneva: WHO.

ZALUAR, A. (1999). **Um debate disperso: Violência e crime no Brasil da redemocratização**. São Paulo em Perspectiva, 13(3), 3-7, p. 8.

ÍNDICE REMISSIVO

C

Chile 5, 6, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 12

Clássico 2, 5, 248

Constitucional 6, 12, 33, 39, 44, 47, 51, 52, 53, 57, 81, 93, 95, 108, 125, 126, 127, 130, 132, 133, 136, 137, 168, 176, 179, 188, 189, 193, 246, 251, 254, 256, 260, 261, 298, 303, 320

Contemporâneo 2, 5, 124, 159, 207, 308, 314, 317

Contempt of Court 5, 6, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

D

Delação Premiada 5, 7, 125, 126, 127, 128, 131, 132, 133, 134, 135, 137

Dignidade da Pessoa Humana 5, 8, 15, 81, 82, 92, 93, 104, 153, 189, 190, 192, 193, 215, 218, 242, 243, 244, 245, 247, 254, 255, 257, 259

Direito 2, 5, 6, 8, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 35, 40, 41, 43, 48, 52, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 68, 77, 78, 86, 91, 92, 93, 95, 101, 102, 103, 104, 111, 112, 113, 117, 118, 119, 120, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 145, 149, 150, 152, 153, 158, 161, 162, 163, 164, 168, 170, 171, 172, 175, 176, 178, 180, 181, 182, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 199, 201, 202, 203, 204, 208, 211, 214, 215, 230, 231, 241, 246, 247, 250, 251, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 267, 278, 279, 281, 282, 290, 291, 294, 295, 296, 297, 298, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 308, 310, 313, 315, 316, 317, 320

E

Educação 5, 9, 56, 68, 80, 81, 85, 89, 153, 165, 167, 168, 169, 171, 175, 194, 203, 206, 210, 215, 220, 274, 281, 306, 307, 308, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320

Espiritualidade 8, 262, 263, 264, 265, 267, 268, 269, 270, 273, 274

Eutanásia 5, 8, 242, 243, 244, 245, 246

G

Grupos vulneráveis 5, 199

I

Idoso 5, 6, 79, 80, 81, 82, 91, 256

Imposto 5, 6, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 60, 256, 309

Inexigibilidade 6, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43

Inspecção Industrial e Sanitária 5, 105, 107, 120

L

Lavagem de capitais 5, 7, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149

Licitação 5, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43

M

Marginalização 5, 7, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 199

Medicina Legal 5, 9, 275, 276, 278, 279, 280, 281, 283, 284, 287, 288, 289

Meio Ambiente 5, 20, 21, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 102, 103, 104, 111, 124, 320

Mulher 5, 8, 206, 207, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 218, 219, 222, 223, 224, 228, 229, 231, 238, 276, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288

N

Núcleo familiar 8, 188, 194, 195, 199, 200, 201

O

Objecção Religiosa 8, 247, 248

Ocupação 5, 6, 61, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 75, 76, 109

P

Planejamento Urbano 6, 61, 66, 78

Positivismo 9, 290, 291, 292, 298, 302, 303, 304

Presunção de Inocência 7, 125, 127, 130, 131, 133, 134, 135

S

Separação dos poderes 5, 9, 290, 291, 292, 298, 300, 301, 302, 303, 305

Sistema prisional brasileiro 5, 7, 177, 180, 181, 183, 184, 185, 187

Superendividamento 5, 6, 79, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91

T

Transusão de sangue 8, 247, 248, 249, 250, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261

Tribunal Penal Internacional 6, 13, 17, 18, 19, 20, 23

U

Uso progressivo da força 5, 150, 152, 154, 157, 162

V

Violência 5, 8, 151, 164, 167, 168, 169, 170, 175, 176, 178, 180, 182, 184, 185, 186, 187, 191, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 275, 276, 285

O **Direito** na Transição do **Clássico** para o **Contemporâneo**

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 



 **Atena**
Editora
Ano 2021

O **Direito** na Transição do **Clássico** para o **Contemporâneo**

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 



 **Atena**
Editora
Ano 2021