

ANDRÉ VASCONCELOS DA SILVA  
EMERSON GERVÁSIO DE ALMEIDA  
JOSÉ EDUARDO MACHADO BARROSO  
(ORGANIZADORES)

# DIREITO NA ATUALIDADE

SÉRIE PASSOS ACADÊMICOS: PERSPECTIVAS JURÍDICAS E GERENCIAIS

VOLUME 1





**Editora Golden**

**Prof. Dr. André Vasconcelos da Silva (UFG – Catalão)**

Diretor Editorial

Presidente do Conselho Editorial

**Prof. Esp. José Eduardo Machado Barroso (UNA – Catalão)**

Diretor Administrativo

**Profa. Ms. Renata Limongi França Coelho Silva (UNA – Catalão)**

Presidente da Editora

#### **CONSELHO EDITORIAL**

Profa. Ms. Carla Mendonça de Souza (IFNMG)

Prof. Dr. Emerson Gervásio de Almeida (UFG – Catalão)

Prof. Dr. Lacordaire Kemel Pimenta Cury (IF Goiano)

Profa. Ms. Marcela Cabral Mendes Barroso (UNA – Catalão)

Prof. Dr. Marcos Bueno (UFG – Catalão)

Profa. Ms. Mariana Pirkel Tsukahara (IF Goiano)

Prof. Ms. Neuberther Fernandes Nunes (UFG – Catalão)

Prof. Dr. Serigne Ababacar Cisse Ba (UFG – Catalão)

ANDRÉ VASCONCELOS DA SILVA  
EMERSON GERVÁSIO DE ALMEIDA  
JOSÉ EDUARDO MACHADO BARROSO  
(ORGANIZADORES)

# **DIREITO NA ATUALIDADE**

SÉRIE PASSOS ACADÊMICOS: PERSPECTIVAS JURÍDICAS E GERENCIAIS

VOLUME I

Catalão-GO  
**EDITORA GOLDEN**  
2019



Editora Golden

OS AUTORES responsabilizam-se inteiramente pela originalidade e integridade do conteúdo da sua OBRA, bem como isenta a EDITORA de qualquer obrigação judicial decorrente da violação de direitos autorais ou direitos de imagem nela contidas, que declara, sob as penas da Lei, ser de sua única e exclusiva autoria.

## DIREITO NA ATUALIDADE

Série passos acadêmicos: perspectivas jurídicas e gerenciais - V.I

Copyright © 2019 Emerson Gervásio de Almeida, José Eduardo Machado Barroso (orgs.)

Todos os direitos são reservados no Brasil.

### Editora Golden

Endereço: Rua Domingos Rodrigues Borges, n° 265, Alto da Boa Vista II, CEP 75713-265, Catalão – GO – CNPJ: 32.183.826/0001-20

### Contatos:

editoragoldenl@gmail.com  
(64) 98146-0011

### Diagramação: Marcos Dígues

mcdigues@hotmail.com

Revisão:

### Nome do revisor

Impressão e Acabamento:

### Local da impressão

Nenhuma parte desta publicação pode ser utilizada ou reproduzida em qualquer meio ou forma, seja mecânico, fotocópia, gravação, nem apropriada ou estocada em banco de dados sem a expressa autorização do autor.

## Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

D598

Direito na atualidade [livro eletrônico] / Organizadores: André Vasconcelos da Silva, Emerson Gervásio de Almeida e José Eduardo Machado Barroso. – Catalão [GO] : Editora Golden, 2019.

252 p. ; PDF – (Série passos acadêmicos : perspectivas jurídicas e gerenciais ; v. I)

Inclui referências bibliográficas  
ISBN:978-65-80189-01-4

I. Direito. 2. Direito - atualidade. I. Silva, André Vasconcelos da (org.). II. Almeida, Emerson Gervásio de (org.). I. Barroso, José Eduardo Machado (org.).

CDU 340

Índice para catálogo sistemático

I. Direito ..... 340

## SUMÁRIO

- 9 SOBRE OS ORGANIZADORES
- 11 SOBRE OS AUTORES
- 17 APRESENTAÇÃO
- 19 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ASSALTO  
COMO DOENÇA DO TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO  
**Bianca Alves Cerqueira**  
**Camila de Paula Navarrette**  
**Leônidas Frederico Dias Pacheco**
- 39 BARREIRAS ATITUDINAIS, DISCRIMINAÇÃO E SEUS REFLEXOS NA  
TUTELA PENAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
**Talita Neri Caetano de Oliveira**  
**Rogério Augusto Mancine**  
**Renato Ferreira Brasileiro**  
**Simone Hilário da Silva Brasileiro**  
**José Eduardo Machado Barroso**

- 53 O NOVO CRIME DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E O FIM DO VÍCIO JURÍDICO EXISTENTE ENTRE O ESTUPRO E A IMPORTUNAÇÃO OFENSIVA AO PUDOR

**Rogério Augusto Mancine**

**Talita Neri Caetano de Oliveira**

**André Vasconcelos da Silva**

**Plínio de Melo Pires**

- 69 ANÁLISE DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA PELOS MOTOTAXISTAS NA CIDADE DE PIRES DO RIO

**Américo Rufino Neto**

**Renan Silva Moraes**

**Emerson Gervásio de Almeida**

- 85 ACIDENTE DO TRABALHO: RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO MUNICIPAL POR ACIDENTE DO TRABALHO OCORRIDO COM EMPREGADO DE TERCEIRA CONTRATADA

**Claiton João Inácio**

**Gislane Soares da Costa Castelo**

**Hari Suryakant Oliveira**

- 101 ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO SOBRE AS GARANTIAS FUNDAMENTAIS DAS PESSOAS VIVENDO COM HIV/AIDS NO AMBIENTE LABORAL

**José Eduardo Machado Barroso**

**Aurélio Goulart Rodovalho**

**Marcela Cabral Mendes Barroso**

**Omar Ouro-Salim**

**Diego Valentim Crescente Cara**

**Sandro Paes Sandre**

- 143 O GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA APÓS A LEI Nº 13.467/2017  
**Bianca Alves Cerqueira**  
**Camila de Paula Navarrette**  
**Luciene Pereira Neto**
- 153 É POSSÍVEL UMA LEITURA DO DIREITO ADMINISTRATIVO PELO VIÉS DA ANÁLISE COMPORTAMENTAL?  
**José Eduardo Machado Barroso**  
**Marcela Cabral Mendes Barroso**  
**André Vasconcelos da Silva**
- 173 INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, RELAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA E MODELO TEÓRICO DA HÉLICE TRIPLA  
**Gustavo Alberto Silva Coutinho**  
**André Vasconcelos da Silva**
- 193 A INTERNACIONALIZAÇÃO DAS EMPRESAS COMO FORMA DE INOVAÇÃO  
**Marcus Vinicius Moreira Castro Silva**  
**André Vasconcelos da Silva**
- 211 REDES DE INOVAÇÃO E TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA: A RELAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA  
**Gustavo Alberto Silva Coutinho**  
**Luciana Mesquita da Silva**  
**André Vasconcelos da Silva**
- 231 REDES DE RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAIS: ANÁLISE TEÓRICA BASEADA EM ESTUDOS PUBLICADOS NOS ANAIS DOS ENCONTROS DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD  
**Gustavo Alberto Silva Coutinho**  
**Marcus Vinicius Moreira Castro Silva**  
**André Vasconcelos da Silva**



## SOBRE OS ORGANIZADORES

**André Vasconcelos da Silva.** Doutor em Ciências do Comportamento (UnB). Coordenador e pesquisador do Laboratório de Análise do Comportamento Organizacional e do Consumo (UFG/RC/CGEN), professor associado e membro permanente do Mestrado de Gestão Organizacional da Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão (PPGGO/UFG/RC/CGEN). andre.silva.ufg@gmail.com

**José Eduardo Machado Barroso.** Graduado em Medicina Veterinária (UnB). Bacharel em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão (Cesuc). Pós-graduado em Gestão em Saúde pela UEG e aluno especial do 15 Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão Organizacional (PPGGO/UFG/RC/CGEN). Advogado e médico veterinário efetivo da Prefeitura Municipal de Catalão, atualmente é chefe do Departamento de Vigilância Sanitária da Secretaria Municipal de Saúde de Catalão-GO, e Professor do curso de Medicina Veterinária da Faculdade Una de Catalão. joseeduardombarroso@gmail.com

**Emerson Gervásio de Almeida.** Graduado em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (Dez/1995), especialista em Direito Público pelo Centro Universitário Newton Paiva (Belo Horizonte/MG - Jan/2006), mestre (Maio/2010) e doutor (Março/2015) em Geografia

(Área de Planejamento e Gestão do Espaço Urbano) pela Universidade Federal de Uberlândia. Atua na docência no Ensino Superior desde 2002. É professor da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão, UFG/RC, ministrando disciplinas na área do Direito em graduação e pós-graduação, inclusive enquanto docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado Profissional) em Gestão Organizacional (PPGGO). Atuou em instituições públicas e privadas de ensino como professor, coordenador acadêmico, coordenador de Núcleo de Prática Jurídica e prestador de serviços jurídicos. Atuação por mais de 20 anos ininterruptos enquanto advogado nas áreas civil, empresarial e tributária. Membro Julgador do Tribunal de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Minas Gerais (2008-2012) e ex-Presidente da 44ª Subseção da OAB/MG (triênio 2004-2006). Atua, também, na organização de eventos, projetos sociais e atividades multi e interdisciplinares.

## SOBRE OS AUTORES

**Américo Rufino Neto.** ; Graduado em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC (2016), Especializando em Ciências do Trabalho: relações trabalhista e previdenciária (2019).

**André Vasconcelos da Silva.** Doutor em Ciências do Comportamento (UnB). Coordenador e pesquisador do Laboratório de Análise do Comportamento Organizacional e do Consumo (UFG/RC/CGEN), professor associado e membro permanente do Mestrado de Gestão Organizacional da Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão (PPGGO/UFG/RC/CGEN). [andre.silva.ufg@gmail.com](mailto:andre.silva.ufg@gmail.com)

**Aurélio Goulart Rodvalho.** Graduado em Biomedicina pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Especialista em Gestão Hospitalar e Serviços de Saúde (UFG). Mestrando em Gestão Organizacional (UFG). Atualmente Coordenador do Centro Municipal de Diagnósticos, Coordenador do Centro de Testagem e Aconselhamento (CTA), Coordenador do Serviço de Atendimento Especializado (SAE) e Coordenador Municipal de DST-Aids e Hepatites virais de Catalão/GO

**Bianca Alves Cerqueira.** Graduada em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC (2012), Especializando em Ciências do Trabalho: relações trabalhista e previdenciária (2019)

**Camila de Paula Navarrette.** Graduado em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC (2010), Especialista em Direito

das Famílias (2012), Especializando em Ciências do Trabalho: relações trabalhista e previdenciária (2019). Advogado.

**Claiton João Inácio.** Graduado em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC (2016), Especializando em Ciências do Trabalho: relações trabalhista e previdenciária (2019). Advogado.

**Diego Valentim Crescente Cara.** Possui graduação em Ciências Biológicas pelo Centro Universitário da Cidade (2005) e mestrado e doutorado em Tecnologia de Processos Químicos e Bioquímicos pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2016). Tem experiência na área de Microbiologia, com ênfase em Microbiologia Industrial e de Fermentação, atuando principalmente nos seguintes temas: cobre, metais pesados, fitorremediação, biolixiviação, biorremediação de solos impactados com metais pesados e agrominerais.

**Emerson Gervásio de Almeida.** Graduado em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (Dez/1995), especialista em Direito Público pelo Centro Universitário Newton Paiva (Belo Horizonte/MG - Jan/2006), mestre (Maio/2010) e doutor (Março/2015) em Geografia (Área de Planejamento e Gestão do Espaço Urbano) pela Universidade Federal de Uberlândia. Atua na docência no Ensino Superior desde 2002. É professor da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão, UFG/RC, ministrando disciplinas na área do Direito em graduação e pós-graduação, inclusive enquanto docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado Profissional) em Gestão Organizacional (PPGGO). Atuou em instituições públicas e privadas de ensino como professor, coordenador acadêmico, coordenador de Núcleo de Prática Jurídica e prestador de serviços jurídicos. Atuação por mais de 20 anos ininterruptos enquanto advogado nas áreas civil, empresarial e tributária. Membro Julgador do Tribunal de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Minas Gerais (2008-2012) e ex-Presidente da 44ª Subseção da OAB/MG (triênio 2004-2006). Atua, também, na organização de eventos, projetos sociais e atividades multi e interdisciplinares.

**Gislane Soares da Costa Castelo Branco.** Graduada em Direito pelo Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro-Oeste (UNIDESC) (1997), Especialista em Administração Escolar, UNIVERSO (1992), Especializanda em Ciências do Trabalho: relações trabalhista e previdenciária (2019).

**Gustavo Alberto Silva Coutinho.** Possui graduação em Direito pela Universidade de Uberaba (2003) e pós-graduação lato sensu em Docência na Educação Superior pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM (2009). Mestre em Gestão Organizacional pela Universidade Federal de Goiás (2017). Professor no Curso de Graduação em Direito da UNA Catalão desde fevereiro de 2010, responsável pela disciplina de Direito Empresarial.

**Hari Suryakant Oliveira.** Graduado em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC (2015), Especializando em Ciências do Trabalho: relações trabalhista e previdenciária (2019). Advogado.

**José Eduardo Machado Barroso**> Graduado em Medicina Veterinária pela Faculdade de Agronomia e Medicina Veterinária/UnB. Pós graduado em Gestão em Saúde pela Ueg. Bacharel em Direito pelo Cesuc. Com experiência na área de clínica e cirurgia veterinária, e saúde pública. É Advogado e Médico Veterinário efetivo da Prefeitura Municipal de Catalão, atualmente é Chefe do Departamento de Vigilância Sanitária da Secretaria Municipal de Saúde de Catalão, GO e Professor do curso de Medicina Veterinária da Faculdade Una/ Catalão-GO

**Leônidas Frederico Dias Pacheco.** Graduação em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão, Brasil(2017). Especializando em Ciências do Trabalho: relações trabalhista e previdenciária (2019). Aluno especial do Mestrado de Gestão Organizacional - UFG - Regional Catalão. Advogado.

**Luciana Mesquita da Silva.** Luciana Mesquita da Silva é Mestre em Gestão Organizacional (PPGGO/UFG/RC/CGEN), especialista em Gestão de Pessoas e Marketing (2013) pela UFG/Regional Catalão, pós graduada em Gestão Financeira (2009) no CESUC. Possui graduação

em Administração com Habilitação em Comércio Exterior (CESUC, 2005). Membro do Laboratório de Pesquisas em Análise do Comportamento Organizacional e do Consumo (UFG/RC/CGEN). Estudante no grupo de pesquisa Experimenta - Grupo de Pesquisa em Desempenho de Marketing e Estratégia, da Universidade de Brasília (UnB). Participa da equipe de apoio e execução da Ação Cultural de Divulgação Científica intitulada Organização de Coletâneas Literárias do Programa de Pós Graduação em Gestão Organizacional (UFG/RC/CGEN) . Coordenou o grupo de estudos em Comportamento do Consumidor com foco no modelo BPM (Behavior Perspective Model) no ano de 2013. Foi Instrutora de Educação Profissional no SENAI Catalão por 7 anos (2011 a 2017). Atualmente é Docente na Faculdade CESUC/UNA Catalão-GO. Possui formação em ?Metodologias SENAI para Formação Profissional com Base em Competências&quot;, com experiência em ensino por competência. Está realizando o curso Especialista em Marketing Digital e Vendas On-line (Gestor de Marketing)

**Luciene Pereira Neto.** Bacharel em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão- CESUC (2014). Pós-graduanda em Ciências do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Federal de Catalão (UFG)

**Marcela Cabral Mendes Barroso.** Possui graduação em Medicina Veterinária pela Universidade de Brasília (2007) e mestrado em Ciências Veterinárias pela Universidade Federal de Uberlândia (2015). Realizou residência em Clínica Médica no Hospital Veterinário de Pequenos Animais da Universidade de Brasília (2008). Tem experiência na área de Medicina Veterinária, com ênfase em Clínica Médica de Pequenos Animais. Atualmente é Fiscal Estadual Agropecuária da Agrodefesa, no estado de Goiás.

**Marcus Vinícius Moreira Castro Silva.** Mestre em gestão pela Universidade Federal de Goiás. Possui graduação pelo Centro de Ensino Superior de Catalão (2010) e Pós-Graduação lato sensu em Direito Constitucional, com formação para magistério superior pela Universidade Anhaguera-Uniderp (2012) E Pós-graduação lato sensu em direito

Tributário pelo IBET (instituto Brasileiro de Estudos Tributários). Atua como advogado na cidade de Catalão, Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito tributário, Constitucional e trabalhista patronal.

**Omar Ouro-Salim.** Mestre em Gestão Organizacional pela Universidade Federal de Goiás. Possui graduação em Marketing pela universidade de Lomé (2013). Tem experiência nas áreas de estratégia marketing e Cooperativismo. Estágio de 3 meses no departamento das operações bancárias locais no banco BSIC em 2014. Formação em WORD e EXCEL na universidade de Lomé (2014). Dois anos de ensino em escola particular nas áreas de matemática e física (2013-2014). Obteve diplomas de língua francesa DALF C2 na aliança francesa de Lomé (2014), de Celpe Bras pelo MEC e de língua inglesa nível avançado no site de myenglishonline (2017)

**Plínio de Melo Pires.** Advogado. Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela PUC-Goiás. Professor do curso de Direito da Faculdade UNA-CESUC, com atuação em disciplinas do ramo de Direito Público, especialmente Direito Administrativo e Direito Processual Penal. Ex-Procurador Chefe Administrativo do Município de Catalão, onde atuou nos procedimentos administrativos de licitações e contratos. Ex-coordenador do Núcleo de Práticas Jurídicas (NPJ) do curso de Direito da Faculdade UNA-CESUC. Ex-servidor público do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás - Comarca de Catalão, exercendo função de assessor de magistrado, onde atuou em processos judiciais de natureza cível e penal.

**Renan Silva Moraes** .Graduado em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC (2017), Especializando em Ciências do Trabalho: relações trabalhista e previdenciária (2019).

Renato Ferreira Brasileiro; Possui graduação em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão (2007). Pós graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Anhanguera Uniderp, e cursando Pós em Advocacia Trabalhista pela Faculdade Anhanguera Uniderp.

**Rogério Augusto Mancine.** Possui graduação em Farmácia pela Universidade Federal de Alfenas (2003) e graduação em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão (2015), com aprovação no XIX Exame de Ordem Unificado (2016). Atualmente é professor do Centro de Ensino Superior de Catalão, sendo responsável pelas disciplinas de Direito Processual Penal I e Direito Processual Penal II. É Perito Criminal Oficial de 1ª classe da Secretaria da Segurança Pública de Goiás. Tem experiência na área de Direito Penal, Direito Processual Penal e Criminalística. Atualmente é aluno especial do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, nível Mestrado Profissional, da UFCat, Universidade Federal de Catalão/GO

**Sandro Paes Sandre.** Possui graduação em Direito pela Universidade Federal de Goiás (1996), MBA Executivo em Liderança e Gestão Organizacional conferido pela Franklyn Covey Business School, Mestre em Gestão Organizacional pela Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão e atualmente é delegado de polícia federal - Departamento de Polícia Federal

**Simone Hilário da Silva Brasileiro.** Mestra em Gestão Organizacional pela Universidade Federal de Goiás (2018). Especialista em Controladoria e Finanças (2013), Graduada em Administração (2005) e Ciências Contábeis (2012), ambos pelo Centro de Ensino Superior de Catalão - CESUC. Possui experiência na área financeira e comercial e atualmente é professora universitária, no Centro Universitário UNA, ministrando aulas nos Departamentos de Ciências Contábeis, Administração e Engenharia Civil

**Talita Neri Caetano de Oliveira.** Possui graduação em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão (2012), e pós-graduação lato sensu em Direito Penal e Processo Penal pela Universidade Cândido Mendes (2017). Atua como Professora do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ensino Superior de Catalão (CESUC/UNA), sendo responsável, atualmente, pelas disciplinas de Direito Penal e Legislação Penal Extravagante. Advogada, com a OAB-GO ativa desde 11/02/2013

## APRESENTAÇÃO

O Brasil, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, tem buscado implementar e viabilizar os preceitos e diretrizes constitucionais. Os preceitos orientadores da constituição apresentam uma riqueza no processo de constituição da sociedade brasileira.

A diversidade de grupos, os conflitos sociais, a legitimação de grupos sobre outros grupos, bem como, a construção de caminhos e viabilidades econômicas, estão na base das transformações ou tentativas de implementação dos preceitos constitucionais.

Práticas legislativas tem permitido reformar o velho e, até mesmo, o novo ordenamento jurídico existente. Desta forma, podemos compreender, como indicado por Aguiar (2017), o sistema jurídico é um tipo de sistema social. Os sistemas sociais apresentam características e funções de controle dos comportamentos politicamente definidos como relevantes para a coletividade.

Desta forma, neste contexto de constante reformas, transformações e releituras do ordenamento jurídico, toda obra que permita organizar e descrever os processos inerentes ao sistema jurídico nacional, amplia a compreensão da identidade jurídico nacional.

Este livro segue esta perspectiva. Os autores buscaram apresentar novas, ou pelo menos atuais, análises de elementos do sistema jurídico nacional. As reflexões envolveram questões do âmbito trabalhista, civil, garantias fundamentais, direito à propriedade, dentre outros. Os autores

são cuidadosos ao apresentarem seus estudos com uma visão consistente e subsidiada teoricamente.

Desta forma, acreditamos que os leitores farão grande proveito desta obra.

Saudações e cumprimentos aos leitores.

**André Vasconcelos da Silva**

Diretor Editorial

# A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ASSALTO COMO DOENÇA DO TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO

**Bianca Alves Cerqueira<sup>1</sup>**

**Camila de Paula Navarrette<sup>2</sup>**

**Leônidas Frederico Dias Pacheco<sup>3</sup>**

## RESUMO

No presente artigo propõe-se analisar uma das modalidades de acidente do trabalho por equiparação, a saber, assalto, motivo de constantes debates, haja vista a frequência com que se desdobra a criminalidade e a insegurança pública, bem como investigar qual tipo de responsabilidade civil se enquadra como mais conveniente a ser aplicada ao caso de acidente do trabalho, especialmente, em relação ao assalto no ambiente de trabalho. Para tanto, abordaram-se as origens, conceitos e enquadramentos legais das principais figuras que estruturam o tema. Iniciou-se o presente artigo discorrendo acerca da evolução histórica do conceito de acidente do trabalho e elencando suas modalidades, inclusive a de equiparação legal. Posteriormente, introduziu-se à esfera da responsabilidade civil, discorrendo acerca de sua evolução histórica, elementos formadores e especialmente distinguindo a modalidade objetiva da

---

1 biancaalvescerqueira@gmail.com

2 navarrettecamil@gmail.com

3 leonidas\_md4@hotmail.com

subjetiva. Por fim, adentrou-se propriamente à esfera do assalto como modalidade de doença do trabalho por equiparação, culminando por esclarecer que a tese a ser adotada depende do caso concreto a ser analisado, mais especificamente ante o tipo de risco concernente à atividade. Visando alcançar os objetivos propostos, elegeu-se o método de abordagem dedutivo, no qual as conclusões são feitas por um processo simplesmente racional e foi utilizada a pesquisa bibliográfica e documental como técnica de abordagem.

**Palavras-chave:** Acidente de trabalho. Responsabilidade civil. Empregador. Assalto. Teoria do risco.

## 1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade civil decorrente do assalto como acidente do trabalho é motivo de constantes debates, haja vista a frequência com que se desdobra a criminalidade e a insegurança pública, bem como considerando os graves danos sociais e privados daí decorrentes, merecendo destaque, *in casu*, aqueles relacionados às condições físicas e psíquicas do empregado que vivencia o fato no ambiente de trabalho.

Determinados segmentos de trabalho, como agências bancárias, postos de combustíveis, casas lotéricas e transportes de valores, pessoas e mercadorias, em razão da peculiaridade do manuseio de valores em espécie, são mais suscetíveis a assaltos do que outros.

Interessa discutir no presente artigo a figura do assalto no ambiente do trabalho como acidente do trabalho por equiparação e qual a melhor espécie de responsabilidade civil deve ser aplicada nesses episódios, se sob o ponto de vista subjetivo ou objetivo.

Com efeito, se compreendida sob a ótica subjetiva, far-se-á necessária, além dos elementos comuns a ambas (conduta, nexos causal e dano), a presença do elemento culpa, consistente na omissão do em-

pregador em não ter tomado as precauções necessárias à prevenção do assalto. Lado outro, se considerada sob a ótica objetiva, o empregador responde com base na teoria do risco da atividade.

## **2 ACIDENTE DO TRABALHO**

### **2.1 Breve histórico**

Com o desenvolvimento do trabalho humano, a preocupação com a saúde do obreiro foi ganhando perspectivas universais de Direito. Ainda em tempos pré-industriais, marcados pelo domínio de uma classe sobre a outra, a ocorrência de doenças e acidentes relacionados ao trabalho era comum, sendo, até mesmo, confundida com o mero azar, pois, dentre outros motivos, esses acontecimentos não tinham justificativas aparentes ou sequer quem fosse apontado como culpado por eles.

A Revolução Industrial ocorrida no final do século XVIII provou a permuta da manufatura para a maquinofatura, causando mudanças significativas na vida do obreiro, que migrou da zona rural para a zona urbana no intuito de vender sua força de trabalho às indústrias.

Todavia, mesmo com o progresso das máquinas, o meio ambiente de trabalho era o pior possível, com excessivas jornadas de trabalho e falta de mobiliário adequado, passando o trabalho a trazer o enriquecimento para os patrões e a alienação e a desumanidade para os operários.

Nesse sentido, impende destacar que “A imperfeição humana era uma característica que avultava no relacionamento que o homem mantinha diariamente com sua máquina, levando-o a certo desleixo na manipulação, daí resultando inevitável sucessão de sinistros” (COSTA, 2004).

Assim, os acidentes e doenças ocasionadas pelo desenvolvimento da atividade laboral adquiriram mais arrojo de investigação para vários pesquisadores de acidentes do trabalho.

A relação entre empregado e empregador necessitava de um regramento oficial por parte do Direito. Por esse ângulo, em 1802, criou-se na Inglaterra a primeira lei de proteção ao trabalhador, denominada “Lei de Saúde Moral de Aprendizes”, que definia, dentre outras regras, a obrigatoriedade de um ambiente arejado, limpo e seguro aos funcionários, sendo esta a primeira conquista da classe operária no que diz respeito à higiene e segurança do trabalho.

Ainda na Inglaterra, em 1834, ocorreu a contratação do primeiro inspetor médico nas fábricas, a partir do que os funcionários passaram a ser submetidos a exames médicos admissionais e periódicos.

No Brasil, entretanto, a preocupação com a saúde do trabalhador apenas se deu após o surgimento de epidemias tais como a febre amarela, cólera e peste.

Destaca-se que, devido à precariedade das condições de trabalho na época, a intervenção da saúde pública nas fábricas foi insatisfatória, o que gerou revolta nos empregados, ocasionando diversas greves ocorridas nos anos de 1907, 1912, 1917 e 1920.

Com efeito, diante dos acontecimentos, diversas leis surgiram com o intuito de regulamentar a questão de higiene e segurança do empregado em seu ambiente laboral.

Tem-se, assim, que em 1919 foi regulamentada a primeira lei brasileira sobre acidentes do trabalho, a saber, Lei nº 3.724, de 1919, versando sobre a intervenção do Estado nas condições de trabalho no país.

Em 1923, o Decreto nº 16.027 criou o Conselho Nacional Brasileiro para controlar e supervisionar a Previdência Social.

No ano de 1927 foi enviado à Câmara dos Deputados outro projeto que sequer foi discutido, contudo foi essencial para a criação da segunda lei brasileira sobre acidente de trabalho, qual seja, o Decreto nº 24.637, de 1934. Já em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, abrindo uma nova era de égide aos trabalhadores empregados.

Após o surgimento da CLT, o Decreto nº 7.036, de 1944, instituiu o seguro obrigatório ao trabalhador acidentado, fundamentando-se no

princípio de que ao dano sofrido deve haver o pagamento de uma indenização.

Com isso, a Constituição da República de 1946, em seu art. 157, tornou obrigatória a instituição do seguro para o trabalhador contra acidentes de trabalho. Ato contínuo foram criadas diversas leis visando garantir os direitos dos empregados em casos de acidentes do trabalho, bem como, oferecendo condições materiais e espaço físico adequados ao bom desempenho de suas funções.

## 2.2 Conceito e espécies de acidente de trabalho

A Lei nº 8.213, em seu art. 19, *in verbis*, define o acidente do trabalho como:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade do trabalho. (BRASIL, 1991).

Juliana Martins Soares apud Pombo, Dallegrave Neto e Gunther (2007, p. 217), reúne os seguintes critérios, de modo a dividir melhor a questão:

Ao se conjugar o entendimento de alguns doutrinadores, temos que a classificação que mais se aproxima da coerência concerne à divisão dos acidentes do trabalho em acidentes típicos ou acidentes-tipo, doenças ocupacionais em sentido amplo e acidentes por equiparação. O acidente típico ou acidente-tipo, que está previsto no art. 19 da Lei 8213/91, pode ser considerado como aquele que decorre de um acontecimento súbito, violento, externo e involuntário na prática do trabalho; nele, o elemento central

é a lesão, a qual atinge e debilita o corpo. [...] Por sua vez, as doenças ocupacionais – também denominadas doenças de meio ou condição de trabalho – dividem-se em doença profissional ou tecnopatía, e doença do trabalho ou mesopatía. [...] Finalmente, os acidentes de trabalho por equiparação podem ser traduzidos por intermédio daquelas situações que a Lei elegeu como acidentes do trabalho, as quais estão arroladas no art. 21, da Lei 8.213/91 [...].

O cerne do presente artigo, entretanto, está voltado para a classificação de “acidente por equiparação”, constante no art. 21, inciso II, alínea “a”, *in verbis*:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

[...]

II - O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; [...].

Desta feita, uma vez configurado o acidente do trabalho, o fato acarretará direitos ao acidentado e seus dependentes, bem como responsabilidade ao empregador, tema este que será discutido no título a seguir.

### 3 NOÇÕES DE RESPONSABILIDADE CIVIL

A análise da responsabilização civil do empregador na hipótese da ocorrência de acidente do trabalho invoca o estudo deste instituto jurídico no âmbito de sua teoria geral e evolução histórica.

O principal objetivo da ordem jurídica é proteger o lícito e reprimir o ilícito. Ou seja, ao mesmo tempo em que a ordem jurídica se em-

penha em proteger a atividade do homem que se comporta de acordo com o Direito, ela reprime a conduta daquele que o contraria, estabelecendo para tanto uma série de deveres, ordens ou comandos.

Nesse sentido, tem-se que a violação de um dever jurídico (dever jurídico originário) configura um ilícito que na maioria das vezes acarreta um dano para outrem, gerando um novo dever jurídico (sucessivo), a saber, o dever de reparar o dano (CAVALIERE FILHO, 2012, p. 2).

É nesse contexto, pois, que se encaixa a noção de responsabilidade civil. Para Maria Helena Diniz (2015, p. 35), “a responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal”.

O instituto da responsabilidade civil é a resposta do Direito à obtenção da composição patrimonial dos conflitos, reparando-se, assim, um dano sofrido por meio de uma contraprestação pecuniária em prol de quem o suportou. “Em apertada síntese, responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário” (CAVALIERE FILHO, 2012, p. 2).

Referido instituto acompanha a história da humanidade, desenvolvendo-se gradativamente, desde uma noção primitiva esboçada na vingança privada; passando em um segundo momento, por volta do século XIII a.C., pela denominada vingança estatizada, amplamente conhecida como Lei de Talião, contida nos Códigos de Hammurabi e de Mannu; caminhando pela composição tarifada e obrigatória estabelecida pela denominada Lei das XII Tábuas, no ano de 450 a.C.; evoluindo na figura da *Lex Aquilia*, no século III a.C., que esboçou um princípio geral de responsabilidade civil; até a deflagração de perspectiva semelhante à concepção atualmente vigente, por meio do art. 1.382 do Código Napoleônico, datado do século XIX, no qual finalmente exsurge a figura da responsabilidade civil fundada na culpa; e, por fim, culminando

em uma nova fase inaugurada por Raymond Salleiles e Louis Josserand, ao final do século XIX e início do século XX, na qual defendeu-se a imprescindibilidade da análise da culpa, criando-se, assim, a teoria do risco (VIEIRA, 2011, p. 11-12).

No tocante às configurações básicas da responsabilidade civil no ordenamento jurídico pátrio, verifica-se que estas se encontram especialmente esboçadas no Código Civil, no artigo 186, “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”; no artigo 187, “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”; e no artigo 927, parágrafo único, “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (BRASIL, 2002).

Oportuno salientar que a responsabilidade pode ser classificada em diferentes frentes: civil e penal; contratual e extracontratual; subjetiva e objetiva, etc., cabendo, entretanto, neste estudo voltado à seara trabalhista, o foco na responsabilidade civil nas modalidades objetiva e subjetiva.

### **3.1 Elementos da Responsabilidade Civil**

Conceituado o instituto da responsabilidade civil, faz-se necessário discorrer acerca de seus elementos ou pressupostos, quais sejam, conduta; dano; nexos causal; e culpa, este último a depender da modalidade de responsabilidade civil abordada, se subjetiva ou objetiva.

Entende-se por conduta o comportamento humano voluntário que se exterioriza por meio de uma ação ou omissão, produzindo consequências jurídicas, sendo aquela caracterizada por um movimento

corpóreo comissivo, ou seja, um comportamento positivo, enquanto a última caracteriza-se pela inatividade ou abstenção de conduta devida (CAVALIERE, 2012, p. 24-25).

O elemento dano, a seu turno, trata-se de requisito substancial à responsabilidade civil, pois sem ele não há justificativa para pleitear a reparação, podendo, em sentido amplo, ser conceituado como lesão a qualquer bem jurídico.

Nesse sentido, se há uma lesão à esfera extrapatrimonial, ou seja, aos direitos personalíssimos, tem-se um dano moral, lado outro, se a lesão é empreendida na esfera patrimonial, tem-se um dano material. Este último “compreende, o dano emergente e o lucro cessante, ou seja, a efetiva diminuição no patrimônio da vítima e o que ela deixou de ganhar” (DINIZ, 2006, p. 65).

O dano moral, a seu turno, pode ser subdividido em dano moral direto, a saber, quando a lesão atinge direito da personalidade, características da pessoa ou a dignidade da pessoa humana (DINIZ, 2006, p. 94), ou indireto, quando o dano originário ocorreu a um bem jurídico material, porém sua lesão estende-se ao âmbito do dano extrapatrimonial (GONÇALVES, 2016, p. 387-388).

A despeito do terceiro elemento da responsabilidade civil, tem-se o nexó causal, que nada mais é do que o liame objetivo que existe entre a conduta e o dano, ou seja, o elo entre a causa e o efeito.

A aferição do nexó de causalidade é indispensável em qualquer modalidade de responsabilidade civil e possui duas funções. A primeira (e principal) é a de conferir a obrigação de indenizar aquele cujo comportamento foi a causa eficiente para a produção do dano. Imputam-se juridicamente as consequências de um evento lesivo a quem os produziu (seja pela culpa ou risco, conforme a teoria que se adote). A seu turno, a segunda função será a de determinar a extensão deste dano, a medida de sua reparação. Ou seja, pela relação de causalidade seremos capazes de determinar quem repara o dano e quais os efeitos danosos serão reparados (DE SENA, 2018, p. 93-94).

Faz-se necessário, ainda, que sejam elencadas as excludentes do nexo de causalidade, que nada mais são do que causas que liberam o agente da obrigação de indenizar, ou seja, que implicam a exclusão da responsabilidade de reparar. Para a responsabilidade subjetiva as excludentes sempre são válidas, já para a responsabilidade objetiva a premissa nem sempre é verdadeira (NOVICKI, 2016, p. 25).

Destarte, existem quatro hipóteses em que o nexo de causalidade pode ser rompido, a saber: culpa exclusiva da vítima, caso fortuito, força maior e fato de terceiro.

Embora não se trate do objeto deste artigo, cumpre esclarecer que a responsabilidade civil objetiva mesmo diante da ocorrência de fato terceiro, isto é, mesmo ausente o nexo de causalidade, vem sendo reconhecida. Nesse sentido, oportuno citar trecho da conclusão de artigo de autoria de Gabriela Battassini (2015, p. 11) acerca do tema:

A ocorrência de fato de terceiro, todavia, deve ser analisada concomitantemente à análise da extensão do risco da atividade executada pelo empregado, quando desempenhada atividade de risco. Se esse risco comportar atos de terceiro, é cabível o reconhecimento da responsabilidade civil objetiva com fundamento no art. 927, parágrafo único, do Código Civil. O reequilíbrio das relações humanas, nesse caso, será cíclico, culminando com o direito de regresso do empregador contra o terceiro que diretamente causou danos ao empregado.

A esse respeito, tem-se o seguinte entendimento jurisprudencial:

ACIDENTE DE TRABALHO. INCIDENTE AUTOMOBILÍSTICO OCORRIDO EM VEÍCULO FORNECIDO PELA EMPREGADORA. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. A responsabilização da empresa pelos danos decorrentes do acidente ocorrido com seu veículo é objetiva, na forma do art. 927 do Código Civil, pois a empregadora assume o ônus e o risco desse

transporte, ainda que tenha sido demonstrada culpa exclusiva de terceiro pelo infortúnio, como no caso, pois, o fato de terceiro apenas autoriza a reclamada a exercer o direito de regresso, não elidindo a pretensão reparatória. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR 201000-80.2008.5.09.0071, Data de Julgamento: 22/04/2015, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 2º Turma, Data de Publicação: DEJT 30/04/2015, TST).

Por fim, a culpa pode ser definida, em sentido estrito, como a imprudência, imperícia ou negligência sem qualquer deliberação de violar dever (DINIZ, 2006, p. 46).

### **3.2 Responsabilidade subjetiva, objetiva e a Teoria do risco**

Para que surja a responsabilidade civil subjetiva, faz-se necessário que estejam presentes todos os elementos acima mencionados, inclusive a culpa. Diferente é o que acontece na hipótese da responsabilidade civil objetiva, ocasião em que é exigida apenas a presença dos elementos conduta, dano e nexos causal, excluindo-se a culpa.

Conclui-se, assim, que, com exceção da culpa, tudo o que vale para a responsabilidade subjetiva vale também para a responsabilidade objetiva. Ocorre que nesta o agente responde independentemente da comprovação da culpa, de modo que, ela existindo ou não, é irrelevante para o dever de indenizar (NOVICKI, 2016, p. 18).

Da análise dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, é possível concluir que a regra nas relações civis é a responsabilidade subjetiva, mas que a codificação avançou ao criar uma cláusula geral de responsabilidade objetiva para casos específicos.

Situando o surgimento da teoria do risco em um contexto histórico, tem-se que o desenvolvimento de tal teoria decorre diretamente das alterações sociais provocadas pela Revolução Industrial. “Na medida em que a produção passou a ser mecanizada, aumentou vertiginosamente o número de acidentes, não só em razão do despreparo

dos operários, mas também [...], pelo empirismo das máquinas então utilizadas, expondo os trabalhadores a grande risco” (CAVALIERE FILHO, 2003, 151).

Diante desse contexto, tem-se que o trabalhador vítima de acidente do trabalho ficava desamparado ante a dificuldade, ou mesmo, a impossibilidade de comprovação da culpa do empregador, oportunidade em que a teoria do risco surge como resposta a essa nova demanda jurídico-social. Acerca do surgimento da teoria do risco, cumpre mencionar a lição de Sebastião Geraldo de Oliveira (2006, p. 91):

O choque da realidade com a norma legal impulsionou os estudiosos no sentido da busca de soluções para abrandar, ou mesmo excluir, o rigorismo da culpa como pressuposto para indenização, até porque o fato concreto, colocado em pauta para incômodo dos juristas, era o dano consumado e o lesado ao desamparo. Pouco a pouco, o instrumental da ciência jurídica começou a vislumbrar nova alternativa para acudir as vítimas dos infortúnios. Ao lado da teoria subjetiva, desenvolveu-se a teoria do risco ou objetiva, segundo a qual basta o autor demonstrar o dano e a relação de causalidade para o deferimento da indenização. Os riscos da atividade, em sentido amplo, devem ser suportados por quem dela beneficia.

Em síntese, pode-se dizer que, à configuração da responsabilidade objetiva alicerçada na teoria do risco, pouco importa a conduta do agente, porquanto a indenização é deferida com base no risco, ou seja, no perigo, na probabilidade do dano. De modo que aquele que exerce uma atividade perigosa assume também os riscos dela decorrentes, independentemente de juízo de valor sobre a culpa, até porque tal atividade de risco lhe proporciona determinado benefício.

#### 4 ASSALTO COMO ACIDENTE DO TRABALHO E A MODALIDADE DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Consoante possível aferir da leitura do artigo 21 da Lei 8.213/91, o legislador optou por elencar diversas outras situações que não as originalmente definidas como acidente do trabalho, como a ele equiparadas, merecendo realce, no presente artigo, aquela prevista na alínea “a”, do inciso II, da referida Lei, a qual prevê que “Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; [...]”.

Em que pese o legislador não tenha mencionado propriamente o vocábulo assalto na construção do artigo em espeque, mediante simples comparação entre o significado do referido vernáculo trazido pelo *Minidicionário da Língua Portuguesa Silveira Bueno*, a saber, “s.m. ataque; roubo; investida; agressão” (BUENO, 1996, p. 77) e o artigo 21, II, alínea “a”, da Lei 8.213/91, é possível afirmar que aquele se amolda precisamente à definição de acidente do trabalho por equiparação.

Acerca da responsabilidade civil do empregador pelos acidentes do trabalho, verifica-se que a Constituição Federal da República cuidou de normatizar tal assunto, instituindo a figura da responsabilidade civil subjetiva, *in verbis*: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; [...]”.

Embora, a princípio aparentasse sedimentado o entendimento acerca da exclusividade da responsabilidade civil em sua modalidade subjetiva para atendimento dos episódios de acidente do trabalho, a doutrina e a jurisprudência passaram a relativizar tal regra em função do princípio da dignidade da pessoa humana e da prioridade da proteção à vítima (MELO, 2013, p. 59).

Com efeito, de uma análise acurada do *caput* do artigo 7º da CR/88, verifica-se que o legislador, ao dizer, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, intencionalmente deixou em aberto o rol dos direitos dos trabalhadores, de forma que os itens que seguem elencados não são taxativos, mas meramente exemplificativos.

Resta claro que, embora o inciso XXVIII do artigo 7º da CR/88 preveja que a responsabilidade do empregador é subjetiva em caso de acidente do trabalho, tal hipótese não é absoluta, haja vista que o próprio *caput* do mencionado artigo não exclui eventuais garantias ou direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador (NOVICKI, 2016, 58).

A situação é que a questão da responsabilidade civil no assalto no ambiente de trabalho encontra-se entre duas garantias fundamentais. De um lado está o direito à propriedade privada do empregador e de outro o direito à segurança social do empregado, ambos oponíveis ao Estado.

Destarte, para obtenção de um denominador comum, necessária a utilização dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, de modo que, sob a égide dos princípios constitucionais, conclui-se que a incolumidade física e psíquica do empregado deve prevalecer sobre o direito ao patrimônio do empregador, haja vista que o primeiro está vinculado à dignidade da pessoa humana, enquanto o segundo está vinculado ao direito de propriedade, que é relativizado pelo conceito de fim social da propriedade (BEZERRA LEITE, 2011, p. 33-45).

Não fossem suficientes os argumentos constitucionais, o próprio art. 927 do Código Civil encerra cláusula geral de responsabilidade objetiva, de modo que quando o empregador realizar atividade que, por sua natureza, implicar riscos aos seus empregados, deverá responder objetivamente quando da ocorrência de acidente de trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2016, p. 114-119).

Embora superada a dúvida acerca da possibilidade de utilização da teoria da responsabilidade civil objetiva nas hipóteses de acidente

do trabalho, cumpre salientar que sua aplicação não é irrestrita, mas limitada às atividades que ofereçam efetivo risco à sociedade (VIEIRA, 2011, p. 55), restando, pois, averiguar se a atividade desenvolvida é de risco ou não.

Com efeito, o risco se refere à probabilidade ou possibilidade de ocorrência de danos quando do exercício de determinada atividade ou em contato com certo objeto, “o que caracteriza o risco é a natureza da atividade, é o reconhecimento prévio de que há maior probabilidade de dano para o empregado que desenvolve determinada atividade, quando comparado com as demais profissões” (MELO, 2009, p. 61-62).

Entretanto, partindo-se da premissa de que existem diversos tipos – risco genérico e risco específico – e subtipos de risco – por exemplo, o risco específico se subdivide em risco probabilidade e risco possibilidade –, cabe elucidar a qual tipo de risco o legislador se referiu ao criar a norma.

Na visão do legislador, está enquadrado no parágrafo único do art. 927 do Código Civil o risco específico acentuado ou agravado, diferenciado de outros riscos específicos, tendo em vista que aquele decorre da própria atividade ou da forma com que o trabalho é desenvolvido, ensejando uma periculosidade intrínseca (teoria do risco criado), ou seja, o risco a ela inerente é excepcional e incomum, embora previsível, enquadrando-o como risco-probabilidade e os demais como risco-possibilidade (VIEIRA, 2011, p. 57).

É de conhecimento notório que determinados segmentos de trabalho, como agências bancárias, postos de combustíveis, casas lotéricas e transportes de valores, pessoas e mercadorias, em razão da peculiaridade do manuseio de valores em espécie, são mais suscetíveis a assaltos do que outros, cabendo, pois, ao empregador tomar medidas para garantir a segurança do ambiente de trabalho.

No dizeres de Aloysio Corrêa da Veiga apud Leticia Carina Novicki (2011, p. 64):

A partir do momento em que o empregador admite, assalaria e dirige a prestação de serviços de seu empregado, assume a obrigação de garantir um meio ambiente de trabalho seguro. Em obediência aos princípios da prevenção e da precaução, deve se munir de todos os meios para garanti a segurança, saúde e higiene do trabalho. Na mesma linha de raciocínio, se a atividade desenvolvida pelo empregador causar risco à segurança física ou psicológica dos empregados, em outras palavras, se a atividade for visada para a ocorrência de assaltos, deve o empregador tomar medidas de prevenção. A partir do momento em que se omite ou negligencia a hipótese, assume para si o dever de indenizar por conta do risco criado.

Pode-se concluir, assim, que nem todas as atividades possuem risco específico acentuado, de modo que a responsabilidade subjetiva não está descartada, permanecendo como regra geral a ser aplicada nas hipóteses em que o trabalhador não está sujeito a um risco incomum (acentuado), e, excepcionalmente, nas atividades de risco acentuado, será aplicada a responsabilidade objetiva (VIEIRA, 2011, p. 56).

Oportuno, ainda, esclarecer que a teoria objetiva só pode ser aplicada quando o infortúnio se der em atividade costumeira do empregador, não prevalecendo quando tratar-se de atividade esporádica e, mesmo nas atividades rotineiras em que haja caracterização do risco, há que se salientar que nem todos os empregados estão expostos ao mesmo risco criado pela atividade.

Com efeito, tanto na hipótese específica do assalto como doença do trabalho por equiparação, quanto para qualquer outra modalidade de acidente do trabalho, para a definição da melhor tese a ser adotada, faz-se necessária a análise do caso concreto para averiguação do tipo de risco existente.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A figura do acidente do trabalho na legislação trabalhista brasileira é bem abrangente, incluindo dentro dessa categoria o acidente do trabalho *stricto sensu*, as doenças ocupacionais, as doenças profissionais e os acidentes de trabalho por equiparação legal, incluindo-se nesta última subcategoria os atos de agressão, sabotagem ou terrorismo praticados por terceiro ou companheiro de trabalho.

A respeito da ocorrência do assalto no ambiente de trabalho, a par da indenização de âmbito previdenciário, o art. 7º, inciso XXVIII, da CR/88 prevê a possibilidade de responsabilização civil do empregador em caso de comprovação de dolo ou culpa.

A modalidade de responsabilidade civil subjetiva para as hipóteses de acidente do trabalho prevista no referido artigo, entretanto, vem sendo relativizada em virtude do conteúdo do *caput* do art. 7º da CR/88, interpretado à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, bem como em razão da cláusula geral de responsabilidade civil objetiva inserta no artigo 927 do CC/2002, admitindo-se, assim, a aplicabilidade da responsabilidade objetiva ao empregador e, na mesma linha de raciocínio, ao assalto como doença do trabalho por equiparação, desde que caracterizado risco específico acentuado.

## REFERÊNCIAS

BATTASINI, Gabriela. **Acidente do trabalho**: a responsabilidade civil do empregador pelo fato de terceiro. Jun. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39907/acidente-de-trabalho-a-responsabilidade-civil-do-empregador-pelo-fato-de-terceiro>

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, São Paulo, v. 17, p. 33-45, jun. 2011. Semestral. Disponível

em: <<http://esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/238/231>>. Acesso em: 20 set. 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. DF: 1943. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213/91. Lei de Benefícios e Serviços Previdenciários. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. DF: 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. DF, 2015.

BUENO, Francisco da Silveira. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. ed. rev. e atual. por Helana Bonito C. Pereira, Rena Singer. São Paulo: FTD: LISA, 1996.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

COHN, Amélia et al. **Acidentes do Trabalho: Uma forma de violência**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

COSTA, Hertz Jacinto. Acidentes do trabalho: atualidade. **Revista Jus Vigilantibus**, jun. 2004.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Elementos da responsabilidade civil nos acidentes de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 76, n. 1, p.99-125, jan. 2010. 76 Trimestral. Disponível em: <[http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13699/004\\_dallegraveneto.pdf?sequen-ce=4&isAllowed=y](http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13699/004_dallegraveneto.pdf?sequen-ce=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 20 set. 2018.

DE SENA, K. R. Rocha; NELSON, R. A. R. Rosso. Da responsabilidade civil do empregador decorrente de doença ocupacional. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciário**, São Paulo, v. 29, n. 348, jun. 2018.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: de acordo com o novo Código Civil (Lei nº 10.406, de 10.01.2002) e o Projeto de Lei nº 6.960/2002. São Paulo: Saraiva, 2006.

MAGALHÃES, Ligia Balthazar. O papel do Serviço Social no Trabalho para a Prevenção de Acidentes. **Revista Tendências do Trabalho**, nov. 1994.

MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade civil nos acidentes de trabalho em atividades de risco. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez. 2009. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6667](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6667)>. Acesso em: 20 set. 2018.

MIRANDA, Carlos Alberto. **Introdução à Saúde no Trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1998.

NOVICKI, Letícia Carina. **Responsabilidade trabalhista do empregador e meio ambiente do trabalho**: Do acidente do trabalho ao assalto ao empregado. Curitiba: UFP, 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 2. ed. Ed. Ltr, 2006. p. 91.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 34. ed. São Paulo: LTr, 2001, 1993.

SOARES, Juliana Martins. Acidente de trabalho: histórico, conceito e normas gerais de tutela do empregado. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 153, out. 2016. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=17913&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17913&revista_caderno=25)>. Acesso em: set. 2018.

TORTORELLO, Jayme Aparecido. **Acidentes do Trabalho: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

TST. Processo: RR 201000-80.2008.5.09.0071, Data de julgamento: 22/04/2015, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 2º Turma, Data de Publicação: DEJT 30/04/2015.

# BARREIRAS ATITUDINAIS, DISCRIMINAÇÃO E SEUS REFLEXOS NA TUTELA PENAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

**Talita Neri Caetano de Oliveira**<sup>1</sup>

**Rogério Augusto Mancine**<sup>2</sup>

**Renato Ferreira Brasileiro**<sup>3</sup>

**Simone Hilário da Silva Brasileiro**<sup>4</sup>

**José Eduardo Machado Barroso**<sup>5</sup>

## RESUMO

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência traduz algumas expressões relevantes que decorrem do direito de acessibilidade, dentre elas, as denominadas barreiras atitudinais. O modelo social almejado por esta lei expressa que a sociedade é a principal responsável pela prática dessas barreiras, o que acaba fomentando a exclusão social desse grupo de vulneráveis. Portanto, as barreiras devem ser removidas para que esse grupo de pessoas possa exer-

---

1 Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão/Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional. talitaa.neri@hotmail.com

2 Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão/Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional.

3 Centro de Ensino Superior de Catalão (Cesuc).

4 Centro de Ensino Superior de Catalão (Cesuc).

5 Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão/Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional.

cer, com segurança, os seus direitos fundamentais. Este texto tem o objetivo de apresentar importantes considerações sobre as barreiras atitudinais e seus reflexos na tutela penal das pessoas portadoras de deficiência. Para esse fim, buscou-se realizar um estudo das ciências jurídicas, cujas reflexões permitiram o levantamento de argumentos por meio de registros já existentes, tais como doutrinas jurídicas, legislação comentada, atos normativos e alguns apontamentos extraídos da sociologia. Como resultado desta pesquisa pode-se concluir que a eficácia da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência depende de um novo parâmetro de tratamento que envolva um esforço contínuo e a conscientização de toda a sociedade. Caso esse tratamento não seja observado, por meio de comportamentos discriminatórios, torna-se imprescindível recorrer ao caráter fragmentário do Direito Penal, por meio da punição criminal. Este mecanismo funciona como uma importante política afirmativa inibidora da discriminação em razão da deficiência.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência. Barreiras atitudinais. Discriminação. Exclusão social. Tutela penal.

## 1 INTRODUÇÃO

O advento da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ou ainda, Estatuto da Pessoa com Deficiência, muito contribuiu para a emancipação dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

No entanto, o Estatuto representa uma constante superação de condutas excludentes e pressupõe um novo parâmetro de tratamento ético e conscientização no âmbito de toda a sociedade. A despeito da existência de proteção normativa, as pessoas com deficiência ainda não conseguem exercer, com segurança, os seus direitos humanos e liberdades fundamentais.

Com efeito, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 3º, traduz algumas expressões relevantes que decorrem do direito de acessibilidade, dentre elas, as denominadas barreiras atitudinais. O conceito abarca as mais variadas formas de atitudes ou comportamentos capazes de impedir ou prejudicar a participação social da pessoa com deficiência, bem como, o exercício de seus direitos em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. Ao conceituar as barreiras atitudinais, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência introduziu importantes normas operacionais, que contribuem na efetivação dos direitos ali previstos.

Dessa forma, nota-se que a efetivação dos mais variados direitos garantidos às pessoas portadoras de deficiência depende não apenas de noções teóricas, mas também de um esforço contínuo de todos os seres humanos, e principalmente daqueles que podem e devem atuar para a conscientização social.

Helvécio Damis de Oliveira (2017), em sua obra *Políticas Públicas de Ingresso no Ensino Superior Brasileiro*, trouxe importantes considerações sobre a marginalização das questões humanas existenciais e sociais. Entende que a pluralidade de diferenças entre os desiguais depende de uma reestruturação dos institutos, das estratégias, da capacitação do todo, visando à coexistência entre os semelhantes e o reconhecimento da pessoa em razão de suas diferenças.

Ao trabalhar com a aplicação das cotas raciais no Brasil, Helvécio (2017) estudou a situação de algumas universidades brasileiras e destacou o fato de existir, no país, uma grande influência do período colonial, apesar de ter se tornado independente em 1822. Diante de tais fatos, concluiu-se que mesmo após a criação de dispositivos democráticos que determinam o fim das desigualdades sociais, na prática, ainda persistem os diversos mecanismos de exclusão social utilizados contra mulheres, negros, índios, homossexuais e deficientes.

De acordo com as lições de Farias et al. (2018, p.14), “vivenciamos o momento de interregno, na mais pura acepção romanista

da palavra”, ou seja, um tempo voltado à transição de valores sociais, comparado à ideia de *interregnum* no Direito Romano, que designava o período de transição entre a morte do rei e a chegada de seu sucessor. Com tais afirmações, percebemos uma transição entre a época em que a pessoa com deficiência era vista apenas como um problema social, e um novo tempo, marcado pelo reconhecimento dos direitos desse grupo de pessoas.

Por esses motivos e também pela relevância social do tema, este texto constitui uma importante contribuição para a conscientização e efetivação dos direitos da pessoa com deficiência. Portanto, o presente trabalho tem o objetivo de fomentar críticas em torno de um tema tão relevante, exprimindo a todo o público alguns importantes anseios da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Para tanto, foi realizada uma análise da proteção normativa do portador de deficiência, para posteriormente discorrer sobre as barreiras atitudinais. Em seguida, discorreremos sobre uma das principais condutas que prejudica a inclusão social, a discriminação em razão da deficiência, bem como os reflexos desse comportamento na tutela penal do portador de deficiência.

## **2 A PROTEÇÃO NORMATIVA INTERNACIONAL E CONSTITUCIONAL**

Consoante os ensinamentos de Farias et al. (2018, p.18), a Lei n.º 13.146/2015 sofreu forte influência da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada em Nova York, em 2007, e posteriormente subscrita pelo Brasil. Em 2009, a Convenção ingressou em nosso ordenamento jurídico com status de emenda constitucional, tendo em vista que foi aprovada em conformidade com o quórum qualificado previsto pelo § 3º do art. 5º da nossa Magna Carta. Dessa forma, mesmo que formalmente não integre o texto da Constituição Federal, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência está localizada

no ápice da pirâmide legislativa nacional, sendo equivalente a todas as normas que possuem status constitucional.

Além disso, a Convenção trouxe importantes obrigações aos três Poderes com relação à proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Um grande exemplo é o que consta da Resolução do Conselho Nacional de Justiça, de nº 230, de 22 de junho de 2016. Esta resolução cuidou de orientar e adequar as atividades dos órgãos do Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações constantes da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pelo Estatuto de Pessoa com Deficiência, por meio de medidas significativas como a instituição de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão.

A Constituição brasileira de 1988 também prevê alguns artigos específicos sobre os direitos das pessoas com deficiência que configuram verdadeiros desdobramentos dos direitos humanos: art. 7º, XXXI; art. 23, II; art. 24, XIV; art. 37, VIII; art. 203, IV e V; art. 208, III; art. 227, § 1º, II e § 2º e art. 244. A Magna Carta refere-se a direitos fundamentais do Estado Democrático, essenciais ao desenvolvimento e à existência da pessoa humana, que estão previstos em tratados e demais documentos internacionais.

Piovesan (2015, p. 476) informa que os direitos dessa categoria podem ser observados desde 1978, com a edição da Emenda Constitucional 12, que representou um ponto de partida na defesa desse grupo, além de garantir uma melhoria na condição social dos deficientes. Dessa forma, a Carta Magna de 1988, além de manter os direitos que já existiam na Emenda Constitucional 12, cuidou de ampliar esses direitos, exigindo do poder público a execução de políticas de redução das desigualdades sociais.

No entanto, é importante reafirmar o alerta feito pela autora, de que a previsão específica desses direitos configura uma meta a ser alcançada, tendo em vista a ineficácia das normas e a falta de sensibilidade por parte do poder público e da sociedade em geral (PIOVESAN, 2015, p. 479). Nesse sentido, convém concordar com o raciocínio da autora,

que condiciona a eficácia da Constituição à implementação de sua força normativa por meio dos principais sujeitos sociais.

## 2.1 A proteção no âmbito do Estatuto da Pessoa com Deficiência

Conforme os ensinamentos de Rogério Sanches e Ronaldo Batista Pinto (2018, p. 1998), um dos principais fundamentos da Lei nº 13.146/2015 consiste na proteção do deficiente como desdobramento dos direitos humanos. Portanto, para a melhor compreensão do tema, inicialmente abordaremos alguns conceitos básicos.

Flávio Martins (2018), ao discorrer sobre as expressões utilizadas no âmbito dos fenômenos jurídicos, informa que o termo direitos humanos tem sido empregado para designar o conjunto de direitos previstos em tratados e demais documentos internacionais voltados à proteção da pessoa humana. Portanto, esses direitos materializam a dignidade humana na ordem internacional, resguardando a pessoa humana de eventuais ingerências praticadas pelos Estados ou mesmo por outros seres humanos. Além disso, os direitos humanos obrigam os Estados a efetuar prestações mínimas, que envolvam aqueles direitos básicos e imprescindíveis para a concretização da dignidade humana. Contudo, essa definição também pode ser utilizada para representar os direitos fundamentais, que também materializam a dignidade humana (BARRETO, 2018).

No entanto, a expressão direitos fundamentais refere-se aos direitos da pessoa humana que foram incorporados na ordem jurídica interna de determinado país (MARTINS, 2018). Nesse sentido, os autores Ingo Sarlet, Luiz Marioni e Daniel Mitidiero (2017, p. 332) prelecionam, de acordo com este critério, que o termo direitos humanos está relacionado às posições jurídicas reconhecidas aos seres humanos como tais, independentemente da vinculação com determinada ordem constitucional e que “aspiram à validade universal, para todos os povos e em todos os lugares, de modo a revelar um caráter supranacional e universal”.

Portanto, a proteção dos deficientes constante da Lei nº 13.146/2015 consiste em um desdobramento dos direitos humanos, relacionada diretamente com a dignidade da pessoa humana. Esta, por sua vez, pressupõe o respeito pelas diferenças, no intuito de garantir o exercício de direitos considerados fundamentais, sem os quais esses indivíduos não são capazes de participar efetivamente da vida social.

Nos termos do art. 1º da Lei nº 13.146/2015, esta lei foi instituída com o fim de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas portadoras de deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

No âmbito infraconstitucional, o Estatuto da Pessoa com Deficiência merece elogios, pois garantiu os direitos e liberdades fundamentais inerentes ao portador de deficiência, incorporando em nosso ordenamento jurídico os parâmetros estabelecidos pela Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Por outro lado, o conteúdo normativo ainda carece de implementações práticas e de reconhecimento por parte da sociedade, que também é corresponsável pelo desenvolvimento de estratégias de redução dos efeitos da discriminação em relação a tais grupos.

### **3 BARREIRAS ATITUDINAIS**

O modelo social delineado pelos direitos humanos pressupõe que a deficiência, em si, não representa um problema social que deve ser remediado, pois está relacionada com a própria sociedade, sempre que determinados comportamentos contribuem para a exclusão social. Dessa forma, esses comportamentos acabam agravando as limitações funcionais existentes, por meio de barreiras impostas pela sociedade aos portadores de deficiência.

Com base nesse modelo, nota-se que a deficiência depende de outros fatores distintos das limitações funcionais do corpo humano. Depende principalmente de um novo parâmetro de tratamento ético por

parte de toda a sociedade. Para compreender esse modelo, é importante realizar a leitura do art. 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que considera pessoa com deficiência aquela que apresenta qualquer impedimento de longo prazo, seja ele de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Além disso, dispõe que esse impedimento irá interagir com uma ou mais barreiras, prejudicando em igualdade de condições a participação plena e efetiva dessas pessoas na sociedade.

O artigo 3º, por sua vez, traduz uma diversidade de conceitos que contribuem para a inclusão social desse grupo de pessoas, permitindo a efetivação do direito à acessibilidade, e pressupõe a criação de técnicas de acordo com esses padrões mínimos exigidos.

O conceito de barreiras, em seu sentido amplo, está previsto no inciso IV do art. 3º desta lei, e engloba qualquer obstáculo que prejudique o acesso do deficiente ao livre exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, etc.

Dessa forma, percebe-se que a acessibilidade configura não apenas um instrumento de eliminação das barreiras, mas também um direito humano complementar, já que assegura a fruição dos demais direitos. Tornou-se praticamente impossível reconhecer a existência de qualquer direito aos deficientes, sem que haja prévia acessibilidade que garanta a fruição desse direito. Cita-se como exemplo o direito à participação na vida social, garantido à pessoa com deficiência. É impossível exercer esse direito, caso não haja prévia acessibilidade que permita o acesso à informação.

Mais especificamente, com relação às barreiras atitudinais, são assim entendidas como quaisquer atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. O conceito abarca as mais variadas formas de atitudes ou comportamentos segregacionistas, capazes de impedir ou prejudicar a participação social dessas pessoas. Dessa forma, a definição ampla de barreiras permite que

qualquer obstáculo, ainda que atitudinal, possa ser considerado como barreira.

Conforme Setubal e Fayan (2016), a noção de deficiência presente no Estatuto, baseada no modelo social de direitos humanos, depende do meio em que a pessoa está inserida. Isso significa que o ambiente é capaz de influenciar de forma negativa na liberdade de escolha e decisão do deficiente, que não estaria tão prejudicado caso existissem recursos adequados de acessibilidade.

Portanto, esse modelo social propôs um conceito mais justo sobre as pessoas com deficiência, exigindo um papel proativo do Estado, da sociedade e dos próprios sujeitos interessados (deficientes). Essa perspectiva tem como principal fundamento o princípio da igualdade, essencialmente o seu aspecto material, que garante o direito de ser diferente e de ser tratado em conformidade com as diferenças. Contudo, em razão da falta de interesse e conhecimento social, a marginalização e a discriminação continuam presentes.

### **3.1 A discriminação em razão da deficiência**

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em seu art. 4º, também cuidou de reafirmar o princípio da igualdade, ao estabelecer que toda pessoa portadora de deficiência possui direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas, e não poderá sofrer nenhuma forma de discriminação. E o parágrafo primeiro estabelece o conceito de discriminação em razão da deficiência, nos seguintes termos:

Art. 4º, § 1º. Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Embora pareça óbvia a garantia do direito à igualdade de oportunidades, nos parece que a efetivação desse direito ainda configura uma meta que está longe de ser alcançada. As condutas discriminatórias são barreiras impostas e banalizadas no dia a dia, que acabam contribuindo com a exclusão social. Em muitas das vezes, as pessoas são autoras de condutas abusivas, sem saber que estão praticando atos discriminatórios, justamente por falta de informação sobre o tema. Essa banalização de condutas segregacionistas reflete diretamente na submissão dos deficientes, que acabam suportando esse tipo de conduta, diariamente, como se isso fosse um pressuposto básico para a sobrevivência.

Erving Goffman (1998) realizou estudos clínicos envolvendo a situação do indivíduo que não está habilitado para a aceitação social plena e abordou sobre as atitudes dos “normais” em relação àqueles que apresentam algum estigma, ou alguma característica distintiva. Para o autor, a crença social de que um “estigmatizado” não seja totalmente humano reflete diretamente nas discriminações cometidas no dia a dia, o que acaba por reduzir a chance de vida dessas pessoas.

Conforme o autor, a sociedade costuma classificar as pessoas a partir de suas particularidades, e assim que somos apresentados a uma nova pessoa passamos a prever a sua “identidade social”. As características pessoais de cada um podem ser consideradas estigmas, principalmente quando provocam descrédito e desvantagem para os estigmatizados. Conseqüentemente, o indivíduo estigmatizado passa a acreditar que não merece um tratamento agradável, justamente por não ser considerado uma pessoa normal (GOFFMAN, 1998, p. 9).

Essa abordagem alude a uma teoria do estigma, expressão utilizada por Goffman para retratar algumas características depreciativas e atributos estigmatizantes, empregados nos diálogos diários, tais como “aleijado” e “retardado”. Dessa forma, as pessoas acabam criando crenças relacionadas aos estereótipos e generalizam a deficiência. A título de exemplo, o autor cita a crença de que um deficiente visual apresenta uma incapacidade generalizada, de tal forma que as pessoas gritam com

um cego, como se ele também apresentasse uma deficiência auditiva (GOFFMAN, 1988).

Na realidade, a convivência com a pessoa estigmatizada deve reforçar a sua condição de pessoa humana. Existem muitos acontecimentos que podem reduzir significativamente a vontade de viver dessas pessoas, considerando as diferentes formas de desvantagens resultantes da discriminação. Portanto, a efetivação desta tão almejada igualdade exige do Estado a adoção de ações afirmativas que possam beneficiar esse grupo de pessoas, em virtude das grandes injustiças sociais por elas suportadas.

### **3.2 Reflexos na tutela penal**

A Constituição Federal de 1988 buscou garantir às pessoas com deficiência os seus direitos ao ingresso na vida social e no ambiente de trabalho, por meio de inúmeras normas compensatórias. A Lei Brasileira de Inclusão à pessoa com deficiência também garantiu ampla proteção aos deficientes. Ocorre que na prática o tratamento exigido não tem sido observado.

Setubal e Fayan (2016) entendem que a efetivação da inclusão social, de modo a reduzir as desigualdades materiais das pessoas portadoras de deficiência, depende da eliminação de todas as formas de discriminação praticadas contra esses indivíduos, sujeitos de direitos. Para tanto, seria necessária uma mudança de postura cultural e social, que envolvesse a conscientização de toda a sociedade, o que torna este problema ainda mais desafiador por parte do Estado.

Algumas condutas são tão abusivas ao ponto de serem submetidas ao Direito Penal como instrumento de controle social. No intuito de adotar medidas eficazes e capazes de promover na sociedade o respeito aos direitos das pessoas com deficiência, o Título II da Lei nº 13.146/15 lançou mão do Direito Penal, ao definir crimes e cominar penas como importante instrumento de combate aos comportamentos discriminatórios.

Dos mecanismos abrangidos pela Lei nº 13.146/15, a punição criminal funciona como uma importante política afirmativa cuja finalidade primordial busca evitar a discriminação em razão da deficiência (CUNHA; PINTO; SOUZA, 2018).

Dentre as figuras delituosas previstas no Estatuto, nos interessa a análise do art. 88, que tipificou a conduta consistente em praticar, induzir ou incitar a discriminação de pessoa em razão de sua deficiência. O Direito Penal novamente foi obrigado a intervir, cominando uma pena privativa de liberdade de reclusão, que varia de um a três anos, e multa.

Dessa forma, qualquer pessoa que pratique, provoque ou incentive a discriminação de alguém, em virtude de sua deficiência, deverá ser responsabilizada criminalmente. A esse respeito, os renomados juristas Rogério Sanches e Ronaldo Batista Pinto (2018, p.1906) explicam que “discriminar significa separar, estabelecer diferenças, dispensar tratamento desigual ou injusto fundamentado na deficiência”.

O objetivo do crime de discriminação de pessoa em razão de sua deficiência tem como finalidade precípua a proteção dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência. Portanto, percebe-se que a proteção está diretamente relacionada com a promoção da dignidade humana e o respeito às diferenças existenciais.

Contudo, ressaltamos que esse importante instrumento de combate à discriminação não tem se mostrado suficiente e capaz de impedir os comportamentos sociais abusivos. Deve ser advertido, ainda, que os crimes previstos no Estatuto da Pessoa com Deficiência são, na maior parte, infrações penais de médio potencial ofensivo, já que a pena mínima não ultrapassa um ano de reclusão.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nossa reflexão buscou reforçar o contexto de discriminação em que estão inseridas as pessoas portadoras de deficiência. Concluimos que o advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, por mais que te-

nha contribuído para a emancipação dos direitos dos deficientes, ainda carece de um novo parâmetro de tratamento ético, conscientização e esforço contínuo de toda a sociedade.

Em que pese a existência de proteção normativa, as pessoas com deficiência ainda não conseguem exercer, com segurança, os seus direitos humanos e liberdades fundamentais. Nesse ponto, a sociedade é corresponsável pela inclusão das pessoas com deficiência, devendo atuar paralelamente ao Estado.

O modelo social ressalta o impacto do ambiente social na vida desses seres vulneráveis e que tanto dependem da eliminação de quaisquer barreiras para que venham a desfrutar de uma verdadeira inclusão social.

Diante deste cenário atual de violações, estampado por variadas formas de discriminação social, impõe-se a aplicação do Direito Penal como elemento essencial do sistema jurídico.

Nesse sentido, a criminalidade é uma realidade construída socialmente por meio de processos de definição e interações e a pena abstratamente prevista pela lei tem a finalidade de permitir uma justa e adequada contramotivação ao comportamento criminoso (BARATTA, 2016).

## REFERÊNCIAS

BARATTA, Alessandro. **Criminologia Crítica e Crítica do Direito Penal**. 6.ed. Rio de Janeiro: Editora Renavan, 2016.

BARRETO, Rafael. **Direitos humanos**. 8. ed. Coleção Sinopses para concursos. Coordenação de Leonardo Garcia. Salvador: Editora Juspodvim, 2018.

BRASIL. Presidência da República. Emenda Constitucional nº12/1978. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/CONSTITUICAO/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc12-78.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/CONSTITUICAO/Emendas/Emc_anterior1988/emc12-78.htm)>. Acesso em: 3 out. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Atos administrativos – Resolução nº 230, de 22 de junho de 2016. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3141>>. Acesso em: 3 out. 2018.

CUNHA, Helvécio Damis de Oliveira. **Políticas públicas de ingresso no ensino superior brasileiro**. Curitiba: CRV, 2017.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista; SOUZA, Renee do Ó. **Leis penais especiais comentadas artigo por artigo**. Salvador: Editora Juspodvim, 2018.

FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo**. 3. ed. Salvador: Ed. Juspodvim, 2018.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada** 4. ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1988.

NUNES JÚNIOR, Flávio Martins Alves. **Curso de direito constitucional**. 2.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 476-494.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARIONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SETUBAL, Joyce Marquezin; FAYAN, Regiane Alves Costa (Orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

# O NOVO CRIME DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E O FIM DO VÁCUO JURÍDICO EXISTENTE ENTRE O ESTUPRO E A IMPORTUNAÇÃO OFENSIVA AO PUDOR

**Rogério Augusto Mancine**<sup>1</sup>  
**Talita Neri Caetano de Oliveira**<sup>2</sup>  
**André Vasconcelos da Silva**<sup>3</sup>  
**Plínio de Melo Pires**<sup>4</sup>

## RESUMO

O presente trabalho tem por escopo demonstrar que, antes da vigência do crime de importunação sexual, existia um vácuo jurídico entre o crime de estupro e a contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor. Pretende ainda evidenciar que a roupagem do crime de estupro feria, em determinados contextos, uma finalidade da pena - a retribuição ao mal cometido. Por fim, tem como objetivo apresentar aspectos amplos e gerais do crime de importunação sexual e demonstrar que o novo tipo penal preenche a lacuna jurídica então existente para que

---

1 Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão/Unidade Acadêmica Especial de Pós-Graduação Profissional em Gestão Organizacional. ro\_mancine@yahoo.com.br

2 Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão/Unidade Acadêmica Especial de Pós-Graduação Profissional em Gestão Organizacional. talitaa.neri@hotmail.com

3 Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão/Unidade Acadêmica Especial de Pós-Graduação Profissional em Gestão Organizacional. profandrevs@hotmail.com

4 Centro de Ensino Superior de Catalão (Cesuc).

condutas de ofensividade mediana ao bem jurídico protegido (dignidade sexual) passem a receber tratamento proporcional. A metodologia utilizada é a de revisão, a partir da análise e discussão de informações já publicadas em artigos científicos, doutrinas e julgados dos Tribunais brasileiros. Como resultado verificou-se que parte da doutrina e da jurisprudência considerava desproporcional subsumir determinadas condutas de menor ofensividade à dignidade sexual como estupro, pois consideravam desproporcional a pena mínima prevista para este delito. Nesse contexto, o julgador, ao sentenciar no caso concreto, por vezes, enquadrava a conduta praticada em um tipo penal menos grave, como a importunação ofensiva ao pudor. Entretanto, tal atitude também era alvo de crítica, pois a sanção penal prevista para a referida contravenção era considerada leve para a conduta praticada. Conclui-se que a criação do crime de importunação sexual pretende que o provimento jurisdicional seja mais justo, dentro dos critérios da proporcionalidade entre o mal cometido e a sanção aplicada.

**Palavras-chave:** Importunação Sexual. Estupro. Importunação ofensiva ao pudor. Proporcionalidade.

## 1 INTRODUÇÃO

Em 24 de setembro de 2018, o presidente da República em exercício – Ministro Dias Toffoli (presidente do Supremo Tribunal Federal) – sancionou a Lei nº 13.718, que criou o crime de importunação sexual, revogou a contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor e promoveu outras alterações pontuais nesta codificação.

A justificativa para o presente trabalho tem como alicerces a recente realidade social brasileira e a necessidade que havia de adequação da legislação penal pátria para contemplar condutas que afetassem a liberdade sexual a depender da reprovabilidade social de cada uma delas, de forma que a subsunção do fato ao tipo penal não fosse injusta,

a considerar as finalidades da pena – reprovação e retribuição pelo mal cometido.

O Direito Penal, ao estabelecer condutas típicas, busca tutelar os bens jurídicos considerados como mais sensíveis à pessoa, dentre os quais se destaca a liberdade sexual. Liberdade sexual é o direito que os homens e as mulheres têm de escolher livremente com quem irão se relacionar sexualmente (BITENCOURT, 2014).

No ordenamento jurídico brasileiro as condutas previstas como crimes que ofendem de alguma forma a liberdade sexual estão previstas no Título VI do Código Penal - que trata dos crimes contra a dignidade sexual. Já uma contravenção penal relacionada ao tema em tela era, por exemplo, a regradada no artigo 61 da Lei das Contravenções Penais (Decreto-Lei nº 3.688, de 1941) - que consistia em importunar alguém, em lugar público ou acessível ao público, de modo ofensivo ao pudor.

Considerando-se que o legislador não tem como prever todas as condutas tidas como infrações que configurariam crime ou contravenção penal, o presente trabalho tem por objetivo demonstrar, ante a realidade social brasileira, que existia um vácuo jurídico entre o crime de estupro e a então vigente contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor.

Considerando o princípio da proporcionalidade na aplicação da sanção penal, algumas condutas não tinham a reprovabilidade social para se enquadrarem como estupro (proibição do excesso), mas tampouco deveriam ser enquadradas como importunação ofensiva ao pudor (proibição de proteção deficiente).

A título de exemplo, no ano de 2017, na cidade de São Paulo, um homem se masturbou no interior de um ônibus e ejaculou no pescoço de uma mulher. Preso em flagrante por crime de estupro, ele foi posto em liberdade logo em seguida, pois o juiz considerou que o fato praticado não configurou crime de estupro, mas sim a contravenção de importunação ofensiva ao pudor (que não admite a prisão preventiva) (CUNHA, 2017).

Tal fato foi alvo de caloroso debate na mídia e entre os juristas e legisladores do país, uma vez que a conduta praticada teve grande reprovabilidade social. Apesar disso, juridicamente a conduta não se enquadrava no tipo penal do crime de estupro. Porém, enquadrá-la como importunação ofensiva ao pudor foi considerada baixa reprimenda ante a gravidade apresentada.

Feitas tais considerações, o presente trabalho também aborda os aspectos amplos e gerais do novo crime de importunação, demonstrando que este tipo penal, em tese, supre o vácuo jurídico então existente, cominando uma sanção penal mais proporcional ante a conduta praticada.

O método utilizado para a consecução dos objetivos é o de revisão, sendo esta pesquisa elaborada a partir da análise e discussão de informações já publicadas em artigos científicos, sites especializados e doutrinas correlatas, bem como de julgados proferidos pelos Tribunais Brasileiros.

## **2 ASPECTOS INERENTES AO CRIME DE ESTUPRO**

O crime de estupro é previsto no artigo 213 do Capítulo I – Dos Crimes Contra a Liberdade Sexual - do Título VI – Dos Crimes Contra a Dignidade Sexual, do Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940), nomenclatura adotada após as reformas advindas com a Lei 12.015, de 2009.

Incorre no crime de estupro quem constrange alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso. A pena é de reclusão de 6 a 10 anos (BRASIL, 2009)

A reforma legislativa de 2009 limitou-se a unir em um só tipo penal as condutas anteriormente previstas para o crime de estupro e de atentado violento ao pudor. Objetivou o legislador sanar algumas controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais existente, como a possibilidade de continuidade delitiva, questão não pacífica na jurisprudência dos tribunais brasileiros (GRECO, 2014).

Após a reforma, o crime de estupro passou a ser crime comum, ou seja, pode ser praticado (sujeito ativo) ou sofrido (sujeito passivo) tanto por homem como por mulher.

Os elementos objetivos do crime consistem em constranger alguém à conjunção carnal e em constranger alguém a praticar ou permitir que se pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal, utilizando-se como *modus operandi* a violência ou grave ameaça. O elemento subjetivo é o dolo.

Segundo Rogério Sanchez Cunha (2014), pune-se a prática de ato de libidinagem violento, com coação, obrigado, forçado. Em que se almeja o agente constranger a vítima à conjunção carnal ou praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.

Conjunção carnal, espécie de ato libidinoso, consiste na introdução do pênis na vagina, pressupondo assim uma relação heterossexual. Já os outros atos libidinosos consistem em atos de cunho erótico (com exceção da conjunção carnal) que são praticados para a satisfação da lascívia – atos que se apresentam objetivamente capazes de produzir a excitação e o prazer sexual (BITENCOURT, 2014).

Trata-se assim o crime de estupro de um tipo penal aberto<sup>5</sup>, uma vez que cabe ao aplicador do direito delimitar quais condutas se enquadram no conceito de ato libidinoso. Condutas que quando praticadas com violência ou grave ameaça são aptas para concretizar a subsunção (enquadramento) do fato na norma penal.

### **3 ASPECTOS INERENTES À REVOGADA CONTRAÇÃO PENAL DE IMPORTUNAÇÃO OFENSIVA AO PUDOR**

As contrações penais, na legislação atual – (Decreto-Lei nº 3.688, de 1941), são consideradas crimes de menor potencial ofensivo, com procedimento processual penal previsto na Lei 9.099, de 1995 (lei que dispõe sobre os juizados especiais cíveis e criminais).

5 Nas palavras de Greco (2016), “têm-se os chamados tipos abertos, quando não há a descrição completa e precisa do modelo de conduta proibida ou imposta. Nesses casos, faz-se necessária sua complementação pelo intérprete”.

Como o próprio nome sugere, as contravenções são infrações que, em tese, atingem os bens jurídicos de forma mais branda, merecendo por isso uma reprimenda mais leve quando comparadas às reprimendas impostas a quem comete um crime.

A contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor vinha prevista no artigo 61, no capítulo VII – Das Contravenções Relativas à Polícia de Costumes - do supracitado decreto-lei. Caracterizava-se por importunar alguém, em lugar público ou acessível ao público, de modo ofensivo ao pudor. Previa somente a pena de multa (BRASIL, 1941).

Tutelava o tipo penal o pudor, ou seja, o sentimento de vergonha que pode ser gerado e está apto a ferir a decência, a honestidade ou a modéstia. O pudor varia de pessoa para pessoa, no tempo e no espaço, sendo o pudor referido no artigo 61 o que existe no homem comum e está relacionado à ofensa ao pudor sexual (SILVEIRA, 1977).

O elemento objetivo consistia em importunar alguém de modo ofensivo ao pudor, ou seja, incomodar alguém com súplicas repetidas, aborrecer, apoquentar, causar transtorno ou embaraço, de modo ofensivo ao pudor voltado para aspectos sexuais.

Ademais, para configurar a contravenção em tela, o ato de importunação tinha que ser realizado em local público ou acessível ao público.

#### **4 O PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE PARA O DIREITO PENAL**

Em sua origem, a proporcionalidade fora concebida com o objetivo de limitar o poder estatal ante esfera individual dos particulares. Buscava-se definir uma relação entre meio e fim. Objetivava-se com o princípio da proporcionalidade alcançar o equilíbrio entre o objetivo que a norma procurava alcançar e os meios dos quais se valia para esse fim (ESTEFAM; GONÇALVES, 2016).

A Constituição de República Federativa do Brasil de 1988, conhecida como “constituição cidadã”, tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana (inciso III do artigo 1º), (BRASIL, 1988). Sendo o princípio da proporcionalidade um princípio decorrente da dignidade humana, a referida Constituição tem sua base estruturante em diversos artigos que nos remetem a tal princípio, de forma que as regras ali presentes funcionam como garantias ao indivíduo.

Segundo Fernando Capez (2010), quando o texto constitucional exige a individualização da pena (art. 5º, XLVI), maior rigor para os casos de maior gravidade (art. 5º, XLII, XLIII e XLIV) e moderação para infrações menos graves (art. 98, I), remete-nos a esse princípio.

Na prática, o princípio da proporcionalidade tem dois destinatários diretos, o legislador em um primeiro momento e, posteriormente, o aplicador do direito – juiz.

O princípio da proporcionalidade possui duas facetas bem distintas, uma que proíbe o excesso e outra que proíbe a proteção deficiente.

A proibição do excesso tem como objetivo proteger o direito de liberdade do cidadão, de forma que tanto o legislador, ao elaborar a norma, como o juiz, ao aplicá-la, deve evitar a punição desnecessária de comportamentos que não possuem a relevância exigida pelo Direito Penal. Sendo o comportamento relevante penalmente, tal proibição busca evitar que a conduta de baixa lesividade ao bem jurídico receba penas desproporcionais, quando aplicada ao caso concreto (GRECO, 2016). O princípio da insignificância é o mais claro exemplo do reflexo da proibição do excesso (ESTEFAM; GONÇALVES, 2016).

Noutro sentido, a proibição de proteção deficiente vela para que o direito fundamental não seja protegido de forma deficiente. Isso acontece com a eliminação de figuras típicas que não atingem sua finalidade; ou pela cominação de penas que ficam aquém da importância exigida no caso concreto, por exemplo.

#### **4.1 O princípio da proporcionalidade para o crime de estupro e para a revogada contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor**

Em uma análise inicial do artigo 213 – crime de estupro - voltada para o princípio da proporcionalidade, nota-se que a opção do legislador foi pela adoção de tipo penal misto, ao prever mais de uma conduta (núcleos), que quando praticadas com violência ou grave ameaça são aptas para configurar o crime de estupro. Apesar da alteração legislativa, é grande o debate na doutrina e na jurisprudência pátria no sentido de que tal regramento, por vezes, afronta o princípio da proporcionalidade.

Por ser um tipo penal aberto, o crime de estupro abarca um leque de situações que guardam grande desproporcionalidade quanto à ofensa à dignidade sexual. O desvalor da ação de praticar sexo anal ou oral (com violência), quando comparado com os demais atos libidinosos menos graves, guarda grande desproporção. Se para o sexo anal, a pena mínima de seis anos cominada para o crime é razoável, o mesmo não ocorre para o beijo lascivo, por exemplo, que beira a insignificância (BITENCOURT, 2014).

A considerar o leque de condutas que podem configurar “outro ato libidinoso” previsto no tipo penal, atos de pouca gravidade, ainda que fixado no patamar mínimo de pena prevista, podem receber uma sanção desproporcional, em nítido afronte à proibição do excesso preconizado pelo princípio da proporcionalidade.

O mesmo raciocínio voltado à questão entre proporcionalidade da conduta e a sanção penal aplicada deve ser dirigido ao julgador no momento de fazer a subsunção do fato à norma, auxiliando-o na interpretação dos tipos penais. Evita-se desta forma a punição desproporcional de fatos de pouco importância (GRECO, 2016).

Diante do impasse, a doutrina e a jurisprudência buscavam encontrar uma solução para a composição da aplicação da pena com o princípio da proporcionalidade. Isso acontecia, pois a gravidade da

sanção penal cominada ao crime de estupro (mínimo de seis anos) e a desproporcional gravidade dos “demais atos libidinosos” deixavam evidente que não lesavam o bem jurídico protegido pela norma do artigo 213 do Código Penal (BITENCOURT, 2014).

Assim, o julgador, ao avaliar o caso concreto (atos libidinosos menos graves) e em respeito ao princípio da proibição do excesso, deixava de subsumir (considerar) a conduta no tipo penal do crime de estupro, enquadrando-a no tipo penal de uma infração menos grave, como era a contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor quando o ato for praticado em local público ou acessível ao público. Não sendo o fato praticado em local público, defendiam alguns autores, como é o caso de Cezar Roberto Bitencourt (2014), que deveria o magistrado reconhecer a configuração do princípio da insignificância, considerando o fato como atípico.

Exemplo recente que demonstra (reflete) a postura adotada pelos julgadores (em sua maioria) foi o caso que aconteceu no final do ano 2017 na cidade de São Paulo, quando um homem conhecido por Diego Novaes (reincidente na conduta) se masturbou no interior de um ônibus e ejaculou em outra passageira. Diego foi preso em flagrante por ter cometido supostamente o crime de estupro, mas teve sua prisão relaxada, pois o juiz considerou que a conduta praticada não era a do crime de estupro e sim a da contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor.

Muito se discutiu na época se a conduta fora praticada com ou sem violência, havendo defensores de ambas as hipóteses. Todavia, independentemente da presença de violência ou grave ameaça para a consumação do ato, grande parte dos magistrados optava por não enquadrar a conduta no crime de estupro quando esta (a conduta) fosse pouco ofensiva.

O entendimento exposto vem expresso no trecho da jurisprudência a seguir:

RECURSO ESPECIAL Nº 1.690.448 - GO (2017/0208094-5) RELATOR : MINISTRO JORGE MUSSI RECORRENTE : MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS RECORRIDO : W A F ADVOGADO: GILBERTO BATISTA NAVES E OUTRO (S) - GO004458 DECISÃO [...] Analisando detidamente o conjunto probatório, especialmente a fala de R.O.S e de seu genitor, nota-se que, ainda que reprovável, a ação do acusado foi rápida e superficial, consistente em toques fugazes na genitália e nádegas da vítima, em local público, razão pela qual viável a desclassificação da conduta para a contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor (art. 61 do Decreto-Lei 3.688). Frise-se que libidinoso é o ato lascivo, obsceno, que tem por finalidade a satisfação sexual. Assim, o toque ligeiro no corpo da menina não é dotado da lesividade exigida pelo tipo penal [...]. Pode até ser que o apelante intencionava abusar da vítima de forma mais profunda, mas a verdade é que os autos não revelam o elemento subjetivo específico (satisfazer o prazer sexual), indispensável à caracterização do crime de estupro de vulnerável. [...] Nesse contexto, diante da dúvida a respeito da intenção do réu e sendo a conduta praticada de escassa lesividade, impositiva a desclassificação para a contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor. (STJ – Resp: 1690448 GO 2017/0208094-5, Relator: Ministro JORGE MUSSI, Data da Publicação: DJ 15/09/2017).

A postura adotada por alguns julgadores (como acima exposto) e defendida por parte da doutrina de desclassificar certas condutas do crime de estupro e enquadrá-las como importunação ofensiva ao pudor também recebia críticas, apesar de aparentemente ser a mais proporcional.

O fato é que a aparente proporcionalidade deixava de existir quando se questionava que o enquadramento destas condutas no artigo 61 da Lei das Contravenções Penais seria desproporcional considerando o enfoque da proibição da proteção deficiente. Quer dizer, certas condutas não têm ofensividade suficiente para serem consideradas como crime de estupro, mas também não merecem ser consideradas como

uma contravenção penal, que prevê uma sanção penal aquém da justa no caso concreto (proteção deficiente).

## **5 O NOVO CRIME DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL (LEI 13.718/2018)**

A parte da doutrina e dos magistrados que considerava a subsunção de determinados atos libidinosos como estupro ou como importunação ofensiva ao pudor desproporcional (no primeiro caso por haver excesso e no segundo por haver proteção deficiente), defendia a criação de um tipo penal intermediário entre os dois tipos penais. A justificativa era justamente a busca pela proporcionalidade da sanção imposta ante a conduta praticada.

Guilherme de Souza Nucci (2015) foi um dos defensores da necessidade de ser criado um tipo penal intermediário voltado aos atos libidinosos de menor gravidade que deviam ser punidos, mas não com a gravidade da pena prevista para o crime de estupro. Para ele, essa figura típica nova seria um estupro privilegiado, para enquadrar condutas mais brandas, merecedoras de penas mais amenas.

Indo ao encontro das ideias externadas por Nucci, diversos projetos de lei tramitavam no Poder Legislativo sobre o assunto – a criação de um novo tipo penal. A título de exemplo, em 2017, o deputado federal Aureo Lídio, do partido Solidariedade, apresentou na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 8571, que tinha por finalidade incluir o artigo 214-A no Código Penal Brasileiro para criar o crime de constrangimento sexual – que objetivava o enquadramento típico mais proporcional para condutas libidinosas com ofensividade intermediária.

Finalmente, em 24 de setembro de 2018, foi sancionada pelo presidente da República em exercício (interino) – presidente do Supremo Federal, ministro Dias Toffoli, a Lei nº 13.718/2018, que criou o crime de importunação sexual e revogou a contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor. Publicada em 25 de setembro de 2018, a lei entrou em vigência nesta mesma data.

A partir da edição desta lei foi inserido no Código Penal Brasileiro, no Título VI – Dos crimes Contra a Dignidade Sexual - o crime do artigo 215-A, chamado de Importunação Sexual, que passou a prever como crime a conduta de praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. A pena prevista é a de reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

Ao mesmo tempo, em seu artigo 3º, inciso II, a nova lei revogou a figura típica prevista como contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor. Com esta alteração, condutas anteriormente enquadradas como contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor passam a ser tratadas como crime.

O novo tipo penal de importunação sexual tem como bem jurídico protegido a liberdade sexual da vítima. É crime comum, uma vez que pode ser praticado por qualquer pessoa (homem ou mulher); e é punido quando o agente pratica a conduta dirigida à satisfação da lascívia própria ou de terceiro; consuma-se com prática efetiva do ato libidinoso, admitindo o crime da forma tentada (LOPES JR; ROSA, 2018).

Lecionam Aury Lopes Júnior e Alexandre Moraes da Rosa (2018) que o novo tipo penal tem média potencialidade ofensiva, o que impede o arbitramento da fiança em sede policial. Ademais, por ser crime de ação penal incondicionada (outra alteração promovida pela lei), a titularidade para o exercício da ação é do Ministério Público.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, sem ter a perspectiva de esgotar o assunto, apresentou de forma objetiva os aspectos gerais do crime de estupro (artigo 213 do Código Penal) e da revogada contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor (artigo 61 da Lei das Contravenções Penais). Aspectos voltados ao princípio da proporcionalidade.

Verificou-se que, apesar das alterações realizadas na figura do tipo penal do crime de estupro com a edição e vigência de Lei nº 12.015, de 2009, boa parte da doutrina e da jurisprudência considerava desproporcional a sanção penal prevista para o delito quando o infrator praticava um ato libidinoso menos grave.

Objetivando que tais condutas não fossem penalizadas em excesso ao serem tratadas como estupro, parte dos magistrados realizava o enquadramento típico do fato na contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor (ou outros tipos penais menos graves que o estupro). Alguns até mesmo consideravam as condutas como insignificantes quando não praticadas em local público.

Ocorre que a importunação ofensiva ao pudor era uma contravenção penal, e, assim, previa sanções penais consideradas muito leves para a conduta praticada. Neste caso, a subsunção de determinadas condutas na referida contravenção penal refletia uma proteção deficiente ao bem jurídico tutelado.

Neste contexto, a edição da Lei nº 13.718, que entrou em vigência em 25 de setembro de 2018, supre o vácuo existente entre o crime de estupro e a contravenção penal de importunação de ofensiva ao pudor.

Ao criar o crime de importunação sexual e revogar a contravenção penal de importunação ofensiva ao pudor, conferiu o legislador tratamento mais proporcional para condutas que atingem a liberdade sexual de forma menos ofensiva. Tais condutas passam a ser tratadas como crime (e não como uma mera contravenção penal), sendo a pena de reclusão estabelecida em um patamar justo (e não cominando somente a pena de multa como anteriormente).

Sendo assim, na atual roupagem, o “passar de mãos lascivo nas nádegas”, o “beijo forçado” e a “ejaculação em outra pessoa” recebem um tratamento mais adequado (LOPES JR; ROSA, 2018).

Por fim, o crime de estupro continua vigente, mas o estuprador será o agente que praticar os atos libidinosos considerados mais graves,

como o coito vaginal e o coito anal. Sendo assim, o artigo 215-A (importunação sexual) é um tipo penal subsidiário, que só incidirá quando não se caracterizar um crime mais grave, como o crime de estupro.

## REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal: Parte Especial 4 – Dos Crimes Contra a Dignidade Sexual até Dos Crimes Contra a Fé Pública**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 - Lei das Contravenções Penais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del3688.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3688.htm)>. Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm)>. Acesso em: 28 set. 2018.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal: Parte Geral**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CUNHA, Rogério Sanchez. **Manual de Direito Penal: Parte Especial (arts. 121 ao 361)**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

\_\_\_\_\_. **O caso do ônibus em SP e eventual crime contra a dignidade sexual da passageira**. 2017. Disponível em: <<http://meusitejuridico.com.br/2017/09/01/o-caso-onibus-em-sp-e-eventual-crime-contra-dignidade-sexual-da-passageira/>>. Acesso em: 15 set. 2018.

ESTEFAM, André; GONÇALVES, Victor Eduardo Rios. **Direito Penal: Parte Geral - Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: Parte Especial - Volume III**. 11. ed. Niterói: Impetus, 2014.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Penal: Parte Geral**. 18. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2016.

LÍDIO, Aureo. Projeto de Lei nº 8.471, de 2017. Inclui o artigo 214-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para criar o crime de constrangimento sexual. 2017. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=7372B6807DA9750891F-09589FDDC263C.proposicoesWebExterno2?codteor=1602487&filenome=Avulso+-PL+8471/2017](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=7372B6807DA9750891F-09589FDDC263C.proposicoesWebExterno2?codteor=1602487&filenome=Avulso+-PL+8471/2017)>. Acesso em: 14 set. 2018.

LOPES JÚNIOR, Aury; ROSA, Alexandre Moraes da. **O que significa importunação sexual segundo a Lei 13.781/18? 2018?**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-28/limite-penal-significa-importunacao-sexual-segundo-lei-1378118>>. Acesso em: 28 set. 2018.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Direito Penal**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

SILVEIRA, Armando Zenon da. O “pudor” perante as contravenções penais. **Revista da Faculdade de Direito: Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 18, n. 1, p. 274-297, jan. 1977. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/838/783>>. Acesso em: 9 set. 2018.

STJ. (15 de setembro de 2017). RECURSO ESPECIAL: REsp 1690448 GO 2017/0208094-5. Relator: Ministro Jorge Mussi. DJe: 15/09/2017. Disponível em Jusbrasil: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/499284863/recurso-especial-resp-1690448-go-2017-0208094-5?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 18 set. 2018.



# ANÁLISE DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA PELOS MOTOTAXISTAS NA CIDADE DE PIRES DO RIO

**Américo Rufino Neto<sup>1</sup>**

**Renan Silva Moraes<sup>2</sup>**

**Emerson Gervásio de Almeida**

## RESUMO

O objetivo do presente estudo é averiguar se as normas de segurança são respeitosamente observadas pelos mototaxistas da cidade de Pires do Rio, no estado de Goiás, a partir de uma pesquisa de campo, de caráter quantitativo, realizada por meio de aplicação de questionário estruturado com perguntas predefinidas dirigidas a profissionais escolhidos aleatoriamente. Com o evidente desrespeito às normas de segurança e a constatada omissão de fiscalização pelo poder público municipal, verificou-se a necessidade de adoção de medidas de caráter preventivo.

**Palavras-chave:** Mototaxista. Segurança do trabalho. Descumprimento. Normas de proteção.

---

1 [americorufino@gmail.com](mailto:americorufino@gmail.com)

2 [renansmoraes10@gmail.com](mailto:renansmoraes10@gmail.com)

## 1 INTRODUÇÃO

Devido ao elevado grau de importância dos estudos acerca da segurança do trabalho para a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador, verificou-se que, no contexto mundial, já na Grécia antiga Hipócrates descreveu os registros sobre enfermidades ocasionadas aos trabalhadores de minas em razão da intoxicação por chumbo (CHAGAS et al., 2012).

Posteriormente, o médico Bernardino Ramazzini, já no ano de 1700, descreveu inúmeras doenças relacionadas às profissões existentes naquela época, ao publicar o livro intitulado *De Morbis Artificum Diatriba* (RAMAZZINI, 1999, apud CHAGAS et al., 2012).

Já em meados do século XVIII, com o preocupante aumento do número de registro de doenças relacionadas às atividades profissionais, em consequência da Revolução Industrial iniciada na Inglaterra, a qual ocasionou o crescimento do uso de máquinas, o confinamento de elevado número de trabalhadores em fábricas que não dispunham de condição de salubridade, a criação de longas jornadas diárias de trabalho e a exploração das crianças como mão de obra, surgiram as primeiras normas com enfoque na segurança e saúde do trabalhador (ROSEN, 1994, apud CHAGAS et al., 2012).

Em 1919, após o fim da Primeira Guerra Mundial, criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que passou a atuar como órgão de referência internacional sobre a normatização da disciplina de segurança e saúde do trabalhador (CHAGAS et al., 2012).

Especificamente no Brasil, a segurança e a saúde do trabalhador ganharam relevância apenas no Governo de Getúlio Vargas (1930-1945), com a entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943).

Posteriormente, com a vigência da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 10 de outubro de 1988, referida vertente

de atuação passou a estar expressamente prevista no artigo 7º, inciso XXII (BRASIL, 1988).

A partir de então, passou a ser de preocupação constitucional a defesa da segurança e da saúde dos empregados urbano e rural, por meio da adoção de medidas educacionais, sociais e medicinais para promover a sua saúde e segurança, eliminando ou neutralizando os riscos ambientais, coibindo os acidentes do trabalho e realizando melhorias no seu bem-estar (CHAGAS et al., 2012).

No que tange à segurança e saúde do trabalhador autônomo, cumpre registrar que referidos direitos são constitucionalmente de cunho social, nos moldes como determinado no artigo 6º da Constituição da República (BRASIL, 1988). Além do viés social, a saúde se reveste de especial relevância pública ao ser tratada como direito de todos e dever do Estado, a quem cabe sua regulamentação, fiscalização e controle, em conformidade com os artigos 196 e 197 da Constituição da República (BRASIL, 1988).

Não bastasse isso, os incisos II e VIII do artigo 200 da Constituição da República especificam, ainda, que são atribuições do sistema único de saúde gerido promover as políticas públicas voltadas à saúde do trabalhador e a colaboração na proteção do meio ambiente do trabalho (BRASIL, 1988).

Ademais, consoante divulgado pelo Departamento Nacional de Trânsito (Denatran, 2018), no mês de agosto do ano de 2018, apenas no estado de Goiás, as motocicletas já representavam 22,21% do total da frota de veículos cadastrados no Registro Nacional de Veículos (Renavam).

Urge destacar, por oportuno, que, conforme o Departamento de Informática do SUS (Datusus), os acidentes envolvendo motocicletas ocasionaram o registro de óbito de 596 pessoas em razão de acidentes de trânsito ocorridos no estado de Goiás no ano de 2016 (Datusus, 2016).

Aliado ao aumento da frota de motocicletas e ao elevado risco de óbito em acidentes envolvendo este tipo de veículo, está o crescimento

do uso da motocicleta como ferramenta de transporte e trabalho, em razão da agilidade e economia proporcionadas, bem como pelo custo reduzido para sua aquisição (ALMEIDA et al., 2016).

Nesse contexto fático, foi editada a Lei Federal nº 12.009, de 29 de julho de 2009, responsável por regulamentar, entre outros, o exercício das atividades profissionais em transporte de passageiros com uso de motocicleta, denominados mototaxistas (BRASIL, 2009). Ademais, a fim de garantir a efetividade e melhor disciplinar a lei em referência, foi editada a Resolução nº 356, de 2 de agosto de 2010, do Conselho Nacional de Trânsito (Contran), a qual estabeleceu as normas mínimas de segurança para o transporte remunerado de passageiros com uso de motocicleta, denominado mototáxi (BRASIL, 2010).

Visando assegurar a segurança e saúde dos profissionais de transporte de passageiros, denominados de mototaxistas, a Lei Federal nº 12.009.09 e a Resolução nº 356 do Contran estabeleceram a necessidade de autorização para utilização da motocicleta ou motoneta pelo órgão ou entidade executiva de trânsito estadual, bem como a obrigatoriedade de inspeção semestral do veículo para a verificação dos equipamentos obrigatórios e de segurança (BRASIL, 2009, 2010).

As aludidas normas de segurança determinaram, outrossim, que o veículo conduzido pelo mototaxista deverá estar equipado com dispositivo de proteção para pernas e motor, aparador de linha fixado no guidom e dispositivo de fixação permanente ou removível. Além do mais, o profissional condutor do veículo deverá utilizar capacete com elementos retrorrefletivos diferenciados e vestir colete de segurança com elementos retrorrefletivos e fluorescentes (BRASIL, 2009, 2010).

Diante da demonstrada importância dos estudos acerca da proteção à saúde e segurança dos profissionais em transportes de passageiros com o uso de motocicletas, especificamente em relação aos trabalhadores autônomos deste ramo de atividade econômica, seja pelo crescente uso da motocicleta como ferramenta de trabalho ou pelas consequên-

cias fatais que um acidente envolvendo essa espécie de veículo pode ocasionar, é que se objetivou com a presente pesquisa averiguar se as normas de segurança são respeitosamente observadas pelos mototaxistas da cidade de Pires do Rio, no estado de Goiás.

## 2 METODOLOGIA

Para a fundamentação teórica, houve estudo da legislação, doutrinas e produções científicas que tratam sobre o tema. A pesquisa realizada teve caráter descritivo, exploratório, quantitativo e de campo.

A coleta de dados foi realizada entre os dias 22 e 24 de setembro de 2018 no município de Pires do Rio, localizado na região sudeste do estado de Goiás, o qual possui uma população estimada para o ano de 2018 em 31.225 pessoas (IBGE, 2018). Segundo divulgado pelo Departamento Nacional de Trânsito (Denatran, 2018), no mês de agosto do ano de 2018, apenas no município de Pires do Rio, as motocicletas já representavam 20,67% do total da frota de veículos cadastrados no Registro Nacional de Veículos (Renavam).

Além do mais, verificou-se a existência de 51 mototaxistas devidamente cadastrados no Departamento da Receita, Postura e Edificações do município de Pires do Rio.

O instrumento da coleta de dados utilizado na pesquisa foi a aplicação de questionário estruturado, realizado com 25 mototaxistas escolhidos aleatoriamente nos locais de trabalho previamente identificados. O mecanismo de coleta de dados apresentava perguntas relacionadas ao uso dos equipamentos de segurança determinados na legislação aplicada aos profissionais de transporte individual de passageiros, listadas abaixo:

1. Já presenciou algum agente público realizando a fiscalização do seu serviço?

2. Qual seu grau de escolaridade?
3. Exerce outro trabalho concomitantemente com o de mototaxista?
4. Qual a jornada semanal média no outro trabalho?
5. Qual a jornada de trabalho diária média como mototaxista?
6. Começou a exercer a atividade de mototaxista com quantos anos de idade?
7. Você considera o seu local de trabalho como mototaxista seguro?
8. Acha importante o uso de Equipamentos de Proteção Individual?
9. Faz uso de capacete, colete de segurança retrorrefletivos, mata-cachorro e aparador de linha antena-cortas-pipas?
10. Sabia que o capacete tem prazo de validade?
11. Os seus capacetes estão dentro deste prazo?
12. Já sofreu acidente exercendo a atividade de mototaxista?
13. Fez o curso preparatório exigido pela lei para exercer a atividade de mototaxista?

A formulação do questionário foi feita de maneira simples. Para tanto, explicou-se ao mototaxista que o instrumento apresentava questões relativas à atuação fiscalizatória do Poder Público, às condições socioeconômicas, ao trabalho e ao cumprimento das normas de segurança estabelecidas na legislação.

### 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Todo dispositivo ou produto utilizado de forma individualizada pelo trabalhador para fins de proteção contra as ameaças à segurança e à saúde no trabalho é considerado um Equipamento de Proteção Individual segundo a Norma Regulamentadora 6 do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1978).

Nesse contexto, verificou-se, a partir de uma análise conjunta da Lei Federal nº 12.009.09 e da Resolução nº 356 do Contran, que os equipamentos obrigatórios de segurança exigidos são o dispositivo de proteção para pernas e motor, o aparador de linha fixado no guidom, o dispositivo de fixação permanente ou removível, o capacete com elementos retrorrefletivos diferenciados e o colete de segurança com elementos retrorrefletivos e fluorescentes (BRASIL, 2009, 2010).

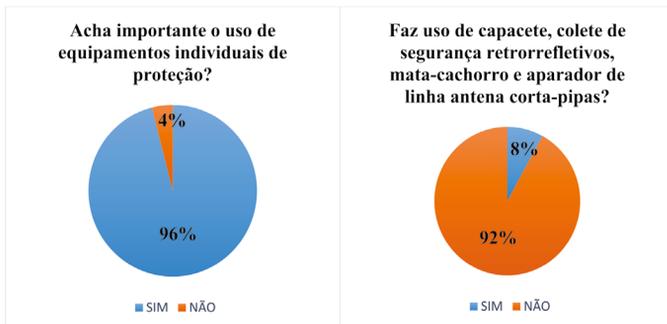
A inobservância de utilização dos equipamentos de proteção individual por mototaxistas está diretamente associada, em especial, à falta de compreensão acerca da sua importância e consequências para a segurança e saúde (TEIXEIRA et al., 2014).

A partir do pressuposto estabelecido no presente estudo, no sentido de que os equipamentos de proteção individual, previstos na legislação, não são utilizados pelos mototaxistas que trabalham na cidade de Pires do Rio, buscou-se apontar as possíveis medidas a serem adotadas pelo poder público municipal para minimizar o grave problema enfrentado por estes trabalhadores.

De início, acerca da importância conferida pelos mototaxistas ao uso de equipamentos individuais de proteção previstos na legislação aplicável à categoria, constatou-se que 96% dos profissionais que responderam ao questionário manifestaram que acham importante a utilização, conforme o gráfico 1.

Entretanto, verificou-se que apenas 8% dos mototaxistas afirmaram que utilizam cumulativamente capacete, colete de segurança retrorrefletivo, mata-cachorro e aparador de linha antena corta-pipas, conforme determinado pelas normas de segurança de observância obrigatória da categoria, segundo consta no gráfico 2.

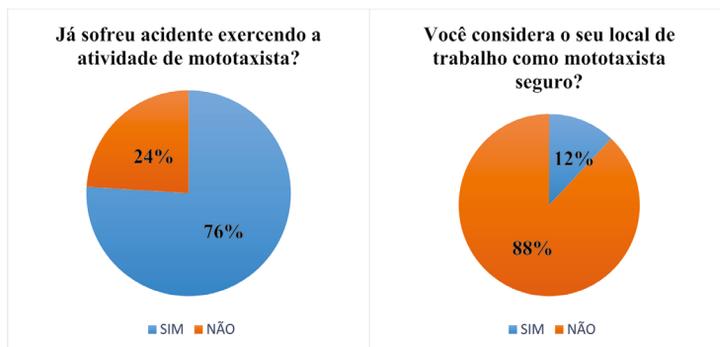
## Gráficos 1 e 2 – Respostas das questões 8 e 9, respectivamente



Fonte: Elaborados pelos autores.

Ademais, apurou-se que 76% dos profissionais que participaram dos questionamentos aduziram que já sofreram um acidente durante o exercício da atividade de mototaxista, consoante se infere do gráfico 3. Por consequência do número elevado de trabalhadores que já sofreram algum acidente exercendo a profissão, observou-se que 88% dos participantes responderam que não consideram o local de trabalho seguro, segundo se nota do gráfico 4. Isso demonstra que, mesmo os profissionais que não sofreram qualquer tipo de acidente durante as atividades de mototaxista, também não consideram o seu ambiente de trabalho seguro.

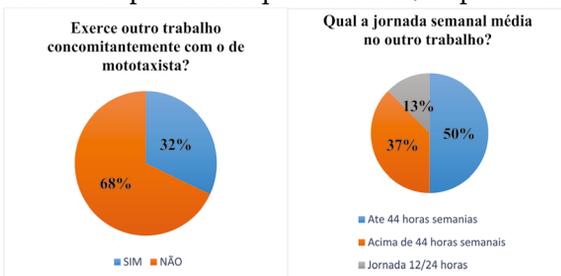
## Gráficos 3 e 4 – Respostas das questões 12 e 7, respectivamente



Fonte: Elaborados pelos autores.

Detectou-se que 32% dos mototaxistas participantes responderam que exercem outro trabalho concomitantemente com a profissão de mototaxista, conforme o gráfico 5. Depreende-se do gráfico 6 que 20% dos mototaxistas que exercem outro trabalho concomitantemente laboram em média até 44 horas por semana nesta outra atividade.

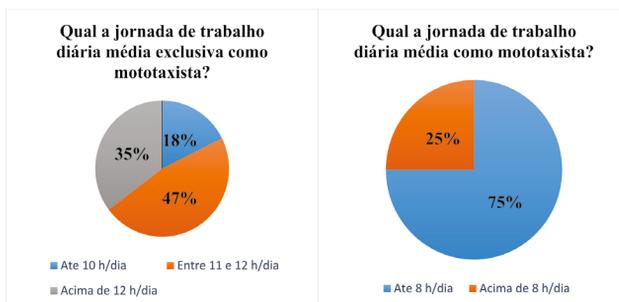
### Gráficos 5 e 6 – Respostas das questões 3 e 4, respectivamente



Fonte: Elaborados pelos autores.

Para 47% dos profissionais que exercem apenas as atividades de mototaxistas, a jornada de trabalho atingiu a média de 11 a 12 horas diárias, conforme demonstrado no gráfico 7. Por outro lado, para 75% dos profissionais que exercem outra atividade concomitantemente a de mototaxista a jornada de trabalho atingiu a média de até 8 horas por dia, segundo se verifica no gráfico 8.

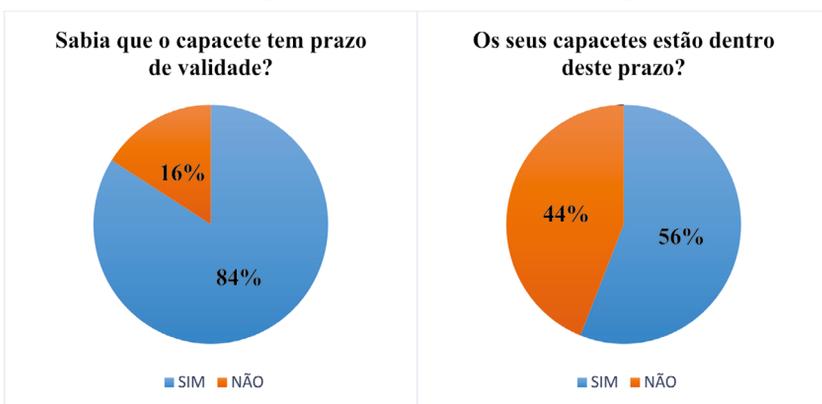
### Gráficos 7 e 8 – Respostas da questão 5



Fonte: Elaborados pelos autores.

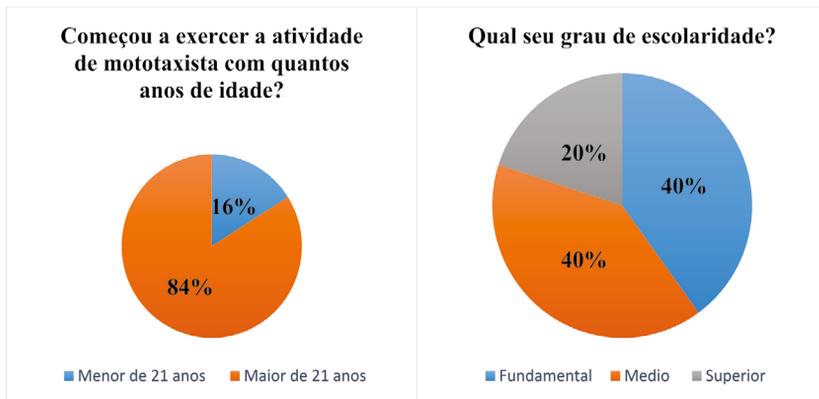
Outrossim, constatou-se que 85% dos mototaxistas que responderam aos questionamentos afirmaram ter conhecimento acerca da existência de prazo de validade do capacete, consoante detalhado no gráfico 9. Entretanto, 44% dos profissionais participantes da pesquisa de campo afirmaram que os seus capacetes estavam fora do prazo de validade, segundo se visualiza no gráfico 10.

### Gráficos 9 e 10 – Respostas das questões 10 e 11, respectivamente



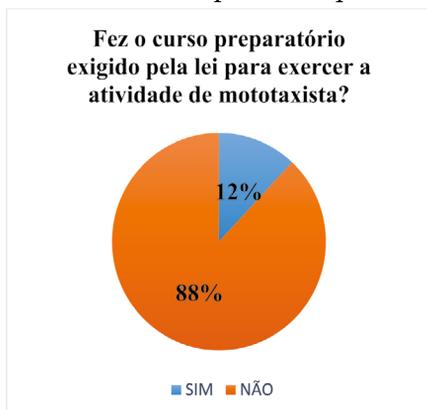
Fonte: Elaborados pelos autores.

Por conseguinte, averiguou-se que 16% dos mototaxistas que responderam aos questionamentos asseveraram que iniciaram o exercício da profissão de transporte de passageiros com uso de motocicleta antes de completarem os 21 anos de idade, conforme devidamente demonstrado no gráfico 11. Além do mais, 80% dos profissionais que participaram do questionário sequer iniciaram um curso superior, segundo descrito no gráfico 12.

**Gráficos 11 e 12 – Respostas das questões 6 e 2, respectivamente**

Fonte: Elaborados pelos autores.

Prosseguindo, observou-se com a ferramenta de coleta de dados que 88% dos motociclistas que exercem a profissão de mototaxista no município de Pires do Rio e que participaram do questionamento não realizaram o curso preparatório exigido pela lei para o exercício da atividade de transporte de passageiros com uso de motocicleta, consoante exposto no gráfico 13.

**Gráfico 13 – Respostas da questão 13**

Fonte: Elaborado pelos autores.

Por fim, averiguou-se que 72% dos mototaxistas que participaram do questionamento responderam que nunca presenciaram agentes públicos realizarem a fiscalização dos serviços de transporte de passageiros com uso de motocicleta, segundo demonstra o gráfico 14.

**Gráfico 13** – Respostas da questão 1



Fonte: Elaborado pelos autores.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se que a maioria dos mototaxistas entrevistados na cidade de Pires do Rio não respeitam as normas de segurança previstas pela legislação, mesmo tendo consciência do perigo à própria integridade física. Desta forma, os referidos profissionais assumem o risco não apenas de gerar danos à própria integridade física, mas também aos usuários do transporte.

Outro ponto digno de nota diz respeito ao excesso de horas trabalhadas pelos profissionais que exercem exclusivamente a atividade de mototaxista, o que pode ocasionar sérios danos relacionados à segurança e à saúde do trabalhador.

Além disso, a omissão do poder público em fiscalizar a atividade estimula o descumprimento das normas de segurança do trabalho pelos

profissionais, porquanto é certo que a impunidade fomenta o desrespeito à legislação.

Como se não bastasse a omissão aludida, verificou-se que o poder público do município de Pires do Rio não disponibiliza, na própria cidade, o acesso ao curso de capacitação exigido na Lei Federal nº 12.009.09 e na Resolução nº 356 do Contran, evidenciando o descaso com a segurança e a vida dos profissionais e usuários do transporte.

Portanto, o resultado da pesquisa apontou a necessidade de provocar o poder público municipal a fiscalizar de modo mais efetivo a atividade de mototaxista, a disponibilizar na própria cidade o curso preparatório e a regulamentar de forma mais eficaz o cadastro municipal dos profissionais desta categoria.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Gilmara Celli Maia de; MEDEIROS, Fabianna da Conceição Dantes de; PINTO, Lígia Oliveira; MOURA, Jamile Marinho Bezerra de Oliveira; LIMA, Kenio Costa. Prevalência e fatores associados a acidentes de trânsito com mototaxistas. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 69, n. 2, p. 382-388, 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Trânsito (Contran). Resolução nº 356, de 2 de agosto de 2010. Estabelece requisitos mínimos de segurança para o transporte remunerado de passageiros (mototáxi) e de cargas (motofrete) em motocicleta e motoneta, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 ago. 2010. Disponível em: <[http://www.denatran.gov.br/download/Resolucoes/RESOLUCAO\\_CONTRAN\\_356\\_10.pdf](http://www.denatran.gov.br/download/Resolucoes/RESOLUCAO_CONTRAN_356_10.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 25 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 25 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Departamento de Informática do SUS (Datasus). **Óbitos por Causas Externas – Goiás, 2016**. Disponível em: <<http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sim/cnv/ext10GO.def>>. Acesso em: 25 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Departamento Nacional de Trânsito (Denatran). **Frota de Veículo, 2018**. Disponível em: <<https://www.denatran.gov.br/estatistica/635-frota-2018>>. Acesso em: 25 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **População estimada**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/por-cidade-estado-estatisticas.html?t=destaques&c=5217401>. Acesso em: 28 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009. Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com uso de motocicleta, altera a Lei n.º 9.503, de 23 de setembro de 1997, para dispor sobre regras de segurança dos serviços de transporte remunerado de mercadores em motocicletas e motonetas – motofrete –, estabelece regras gerais para a regulação deste serviço e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 jul. 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L12009.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12009.htm)>. Acesso em: 25 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial da União, Brasília**, DF, 6 jul. 1978. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/participacao-social-mt/pti->

cipacao-social-do-trabalho/legislacao-seguranca-e-saude-no-trabalho/item/3679-portaria-3-214-1978>. Acesso em: 28 set. 2018.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil**: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. 2. ed. São Paulo: IPEA; Fundacentro, 2012.

TEIXEIRA, Jules Ramon Brito; SANTOS, Ninalva de Andrade; SALES, Zenilda Nogueira Sales; MOREIRA, Ramon Missias; BOERY, Rita Narriman Silva de Oliveira; BOERY, Eduardo Nagib; DOS SANTOS, Ramon Araújo; MOTA, Tilson Nunes. Utilização dos equipamentos de proteção individual por mototaxistas: percepção dos fatores de risco e associados. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 30, p. 885-890, 2014.



# ACIDENTE DO TRABALHO: RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO MUNICIPAL POR ACIDENTE DO TRABALHO OCORRIDO COM EMPREGADO DE TERCEIRA CONTRATADA<sup>1</sup>

Claiton João Inácio<sup>2</sup>

Gislane Soares da Costa Castelo<sup>3</sup>

Hari Suryakant Oliveira<sup>4</sup>

## RESUMO

O objetivo deste artigo é apresentar de forma introdutória o tema Acidente do Trabalho, especificamente, responsabilização dos envolvidos – contratada e tomadora, esta última enquanto público municipal – por acidente de trabalho com trabalhador. A metodologia utilizada consistiu em pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais. Do estudo verifica-se que a responsabilização dependerá do caso concreto, merecendo sempre uma análise criteriosa.

**Palavras-chave:** Acidente Trabalho. Responsabilização. Terceirização. Administração pública municipal.

1 Trabalho do Curso Especialização (*lato sensu*) em Ciências do Trabalho: Relações Trabalhistas e previdenciárias da Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão – Módulo Responsabilidade Civil e Terceirização, sob orientação do professor Dr. Emerson Gervásio de Almeida.

2 claiton.inacioadv@gmail.com

3 gislanecbranco@yahoo.com.br

4 hari@outlook.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

A relação trabalhista é complexa em razão de uma série de desdobramentos que dela podem surgir. Dentre eles, estão fatos que podem ou não ser considerados acidentes do trabalho. Nesses casos, o primeiro prejudicado provavelmente será o trabalhador, que poderá sair com danos morais ou materiais e, em alguns casos, até não sair, pois terá sua vida ceifada.

A responsabilização dos envolvidos é necessária. Ademais, há situações em que uma pessoa contrata outra para realização de serviços que demandam a admissão de trabalhadores. Inclusive, ente público.

Sendo assim, são objeto de estudo: conceito de acidente do trabalho que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, reponsabilidade pelo acidente da contratada e tomadora, quando ente público municipal.

Como metodologia foram utilizadas pesquisas bibliográficas e jurisprudências.

## 2 ACIDENTE DO TRABALHO PELO EXERCÍCIO DO TRABALHO A SERVIÇO DA EMPRESA

Acidente do trabalho é gênero, que tem como espécies os acidentes típicos e atípicos. Tal afirmação é possível da leitura dos arts. 19 a 21, da Lei 8.213/1991.

A definição de acidente do trabalho típico está conceituada em lei. Precisamente no art. 19, da Lei 8.213/91, vemos:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda

ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

É sabido que há outros fatos que se equiparam a acidente do trabalho, que são os acidentes atípicos. Estão previstos nos arts. 20 e 21, da mesma lei.

Os esclarecimentos apresentados pela *Revista de Estudos Contábeis* são de suma importância, visto que apontam que para caracterização do acidente de trabalho é necessário que se demonstre o nexo entre o infortúnio e a atividade laborativa, bem como a existência de lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

### **3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR DANOS AOS EMPREGADOS**

Tratando da responsabilidade do empregador por danos aos empregados, cumpre observar que nos termos do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, os empregadores são obrigados a reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Sendo a vida o bem maior do Estado Democrático de Direito, cumpre-se também às empresas a responsabilidade constitucionalmente estabelecida de assegurar a sua proteção por meio de um ambiente de trabalho íntegro e seguro. Ao empregador, portanto, recai a responsabilidade de garantir a incolumidade física de seus empregados.

Ademais, é previsto no artigo 166, da CLT, que a empresa é obrigada a fornecer aos empregados equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. Além do fornecimento do equipamento de proteção individual adequado, o

empregador deve se preocupar em conscientizar todos os funcionários sobre a importância da sua utilização.

No mesmo sentido, determina o artigo 157, incisos I e II, também da CLT, que compete ao empregador cumprir e fazer cumprir normas de segurança e medicina do trabalho.

Todo dano é indenizável e deve ser reparado por aquele a quem está ligado por um nexo de causalidade. Em havendo acidente de trabalho que resulta em morte do trabalhador, comprovando-se a conduta comissiva ou omissiva da empresa, esta será responsabilizada pelos danos materiais e morais resultantes à família da vítima. É de se ressaltar, com base no Código Civil, artigo 927, parágrafo único, que se o empregador exerce alguma atividade que cria risco de dano para terceiros (o seu empregado, por exemplo), obriga-se a reparar lesões, ainda que isento de culpa. Portanto, em caso de atividade de risco, estaremos diante de responsabilidade objetiva.

Verifica-se, portanto, que deixando a empresa de adotar as medidas necessárias para o desenvolvimento seguro e saudável das atividades laborais, estará sujeita à obrigação de indenizar aqueles que se prejudicaram pela sua conduta.

### **3.1 A responsabilidade civil nos acidentes de trabalho**

Nasce no direito do trabalho a ideia de reparação civil em ocasião de acidentes de trabalho, em vista da necessidade de assegurar aos empregados a devida responsabilização daqueles que são civilmente obrigados a zelar pela segurança de seus subordinados. O legislador elaborou normas que responsabilizam o empregador, em algumas ocasiões, pelos acidentes de trabalho.

Dessa forma faz-se necessária a análise da legislação brasileira no que diz respeito ao tema. Encontramos então duas principais normas legais que tratam da responsabilização civil do empregador, em virtude dos acidentes de trabalho. Uma das quais com status constitucional, no

art. 7º, inciso XXVIII, que reza: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (BRASIL, 1998).

Sendo a outra lei que trata do tema abordado mais recente. Expressa no artigo 932, inciso III do Código Civil de 2002, que assevera: “São também responsáveis pela reparação civil: O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (BRASIL, 2012).

É importante destacar que a norma constitucional prevê a necessidade do dolo ou culpa, para que o empregador seja responsabilizado em caso de acidente de trabalho, previsão essa não existente no Código Civil.

### **3.2 Responsabilidade civil subjetiva**

A responsabilidade será subjetiva quando for encontrado um argumento ou justificativa na culpa ou dolo por ação ou omissão, que lesione determinada pessoa. A comprovação da culpa é necessária para que exista o dever da indenização.

A ilustre jurista brasileira Maria Helena Diniz conceitua Responsabilidade Civil Subjetiva como sendo: “A aplicação de medidas que obrigam uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato que ela mesma praticou, por pessoa a quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou por simples imposição legal” (DINIZ, 2012, p. 34).

Nesse sentido, Washington de Barros Monteiro assevera que existe sempre, na responsabilidade subjetiva, a presunção de intenção ou vontade consciente de cometer ato ilícito ou de violar a lei. Faz-se necessária a transcrição literal do citado autor: “Pressupõe sempre a existência de culpa (*lato sensu*), abrangendo o dolo (*pleno conheci-*

mento do mal e direta intenção de o praticar) e a culpa (stricto sensu), violação de um dever que o agente podia conhecer e acatar, mas que descumpre por negligência, imprudência ou imperícia” (MONTEIRO, 2010, p. 449).

O que se verifica geralmente no tocante à responsabilidade é uma conduta do agente, podendo ser ação ou omissão, e sua consequência afetando outro indivíduo, devendo, por decorrência lógica, indenizá-lo.

Como se pode constatar pela explanação já feita, a responsabilidade civil subjetiva, também conhecida como teoria da culpa, embasa-se na ideia de culpabilidade, como consagra o art. 7º, inciso XXVIII da Carta Magna, que trata dos direitos sociais, consagrando como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como é pertinente citar: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Amparada na teoria da culpa, a Constituição Federal adota a Responsabilidade Civil Subjetiva, na qual não há responsabilidade sem a presença do elemento culpa, sendo necessária para que se possa pretender a indenização.

### **3.3 Responsabilidade civil objetiva**

A responsabilidade civil desarticula-se da noção de culpa para a idealização de risco, em que o dano causado a um terceiro passará a ser reparável, em decorrência de uma atividade realizada em proveito do empregador. Dentro dessa linha de raciocínio, todo ocasionador de um dano deverá ser responsabilizado independentemente da existência de culpa da sua parte.

Quando isso acontece, afirma-se que a responsabilidade é objetiva, ou seja, independe dos fatores externos, uma vez que dispensa a culpa, satisfazendo-se apenas com o dano e o nexo de causalidade.

Na responsabilidade civil objetiva o causador do dano sofrerá as sanções da lei independentemente de culpa, que é desvalorizada. Nesse

caso faz-se necessária a expressa previsão legal. Souza (2010, p. 41) destaca esse aspecto afirmando:

Pode-se vislumbrar uma classificação da responsabilidade objetiva em tipificada ou fechada e genérica ou aberta. Na primeira delas, o fundamento da responsabilidade civil objetiva deve ser encontrado em algum dispositivo legal contido no ordenamento jurídico civil que preveja exatamente aquela situação vivida pela vítima que pretende a reparação do dano, nos termos do que estatui a primeira parte do parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002.

Faz-se pertinente citar o tal referido dispositivo legal. Fala-se do artigo 932, inciso III, do Código Civil de 2002, que reza: “São também responsáveis pela reparação civil: O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (BRASIL, 2012).

Como já foi ressaltado, a teoria subjetiva é frágil, caso seja aplicada de maneira indiscriminada e absoluta. Nessa contextualização nasce a teoria da responsabilização objetiva, que vem suprir as carências da teoria de reparação civil subjetiva.

### **3.3.1 Atividade de risco**

Sobre o que seria atividade de risco, Sergio Cavalieri Filho (2012) ensina que:

Em conclusão, há no parágrafo único do art. 927 do Código Civil uma norma aberta de responsabilidade objetiva, que transfere a doutrina e jurisprudência a conceituação da atividade de risco no caso concreto. Não há, a priori, como especificar, exaustivamente, quais as atividades de risco [...].

Cauto a isso, segundo Fabiana Zacarias (2015, grifo do autor): “a responsabilidade objetiva do empregador em reparar os danos, envolvendo empregados no desempenho de funções ligadas diretamente a atividades reputadas como insalubres ou perigosas”. Estas estão definidas nos arts. 189 e 193 da CLT. Ademais, a mesma autora (2015,) ensina que: “A lei não define o que é atividade de risco. Essa tarefa cabe, portanto, a doutrina e a jurisprudência. Caberá ao juiz, pautando-se nos princípios da equidade e razoabilidade, verificar se a atividade é de risco ou não, tendo em vista o conceito indeterminado do que seja ‘atividade de risco’”.

Para isso, há o Decreto nº 3.048/99, que traz em seu anexo V atividades consideradas de risco. Logo, constante a atividade no rol, há parâmetro para assim defini-la.

No sentido de caracterizar atividade de risco como objetiva, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho tem os seguintes posicionamentos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - NÃO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 - COMPETÊNCIA ABSOLUTA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO - AÇÃO PROPOSTA PELA GENITORA DE EMPREGADO FALECIDO EM ACIDENTE DE TRABALHO - OBJETO - DIREITO SUBJETIVO PRÓPRIO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DA MORTE DO FILHO. [...]. ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO COM ÓBITO DO EMPREGADO - DANO MORAL EM RICOCHETE - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO RISCO - ATUAÇÃO NA ÁREA DE CONSTRUÇÃO CIVIL - CASO FORTUITO - NÃO CONFIGURAÇÃO - INDENIZAÇÃO DEVIDA. Com efeito, a regra contida no art. 393 do Código Civil aplica-se tanto à responsabilidade contratual quanto à extracontratual, bem como subjetiva ou objetiva, e o caso fortuito que exclui a responsabilidade civil consiste em fato necessário, superveniente, inevitável,

irresistível e impossível de ser evitado pelas forças humanas. No entanto, no caso dos autos, em face do quadro fático-probatório descrito na decisão recorrida, impassível de reapreciação neste momento processual, nos termos da Súmula nº 126 do TST, não se verifica a existência de caso fortuito com o condão de excluir a responsabilidade do empregador. Isso porque o primeiro-reclamado atua na área da construção civil, especializado em drenagem e terraplenagem, atividade de alto grau de risco e o desmoronamento em talude da obra consiste em fato previsível e evitável, que está diretamente ligado aos riscos do empreendimento que foram assumidos pelo primeiro-reclamado, que, no entanto, negligenciou a calculabilidade, o controle e o gerenciamento do risco, pois, conforme consignado expressamente no acórdão regional, o primeiro-reclamado não cumpriu seu dever geral de cuidado, inclusive, deixou de realizar previamente o estudo geotécnico apto a detectar a particularidade do solo que determinou o deslizamento que causou a morte do filho da reclamante por soterramento e, ainda, consta categoricamente na decisão recorrida que a fatalidade poderia ter sido evitada e que o evento danoso tão somente ocorreu porque o primeiro-reclamado não observou as normas de segurança do trabalho. Nesse passo, não se há de cogitar em exclusão da responsabilidade civil do empregador por ocorrência de caso fortuito. [...] (AIRR - 2379-54.2011.5.03.0054, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 03/05/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017).

DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº39/2016 DO TST. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. MOTORISTA DE CAMINHÃO. MORTE EM ACIDENTE. ATIVIDADE DE RISCO. TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O trabalhador prestava serviços para a reclamada como motorista de caminhão transportando gado entre os Estados do Pará, Maranhão e Piauí,

quando, numa dessas viagens, o veículo tombou e foi lançado para fora da pista, o que levou à morte do profissional. [...] Ressalta-se que a legislação vigente tende a adotar a responsabilidade objetiva em tema de reparação civil, especialmente quando as atividades exercidas pelo empregado são de risco, conforme dispõe o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002, admitindo, assim, no âmbito do Direito do Trabalho, a teoria da responsabilidade objetiva do empregador nas questões de acidente de trabalho. No caso dos autos, não há dúvida de que a atividade profissional desempenhada pelo empregado era de risco, pois o serviço como motorista de caminhão está mais sujeito a acidentes em comparação com outras atividades. [...] (AIRR - 31-37.2015.5.22.0105 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/09/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/09/2018)

Pelo exposto, o risco da atividade dependerá do caso concreto e ficará a critério do julgador, que se valerá do Decreto nº 3.048/99, anexo V. Ademais, configurada atividade de risco, a responsabilidade será objetiva.

#### **4 RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL POR DANOS AOS EMPREGADOS ENQUANTO TOMADORA**

A terceirização estava sendo regulamentada na Súmula 331, do TST. Então, surgiu a Lei nº 13.429/17, que alterou a Lei nº 6.019/ 1974. Logo, legalmente a tomadora passou a responder pelos créditos dos trabalhadores terceirizados que atuaram em seu benefício.

Tratando especificamente da administração pública, deve ser observada a Lei nº 8.666/93, que foi alterada pela Lei nº 9.032/95. Em seu art. 71, caput e § 1º, ensina:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º. A **inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento**, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (grifos dos autores)

Todavia o referido texto legal foi objeto de Ação Direta de Constitucionalidade – ADC 16/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, que julgou procedente para declarar a constitucionalidade do tipo legal. Vejamos:

RESPONSABILIDADE CONTRATUAL. Subsidiária. Contrato com a administração pública. Inadimplência negocial do outro contraente. Transferência consequente e automática dos seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, à administração. Impossibilidade jurídica. Consequência proibida pelo art. 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666/93. Constitucionalidade reconhecida dessa norma. Ação direta de constitucionalidade julgada, nesse sentido, procedente. Voto vencido. **É constitucional a norma inscrita no art. 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666, de 26 de junho de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995.** (ADC 16/DF, Rel. Min. CEZAR PELUSO – grifo dos autores).

Apesar da sua constitucionalidade declarada, foi enfatizado que nada impede, caso a caso, o reconhecimento de eventual culpa *in eligendo* ou *in vigilando*, quando verificada conduta culposa do poder público, adiante se vê pelos dizeres da Súmula 331, V, do TST, e a Jurisprudência desse Egrégio Tribunal, vejamos:

Súmula nº 331 do TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SER-

VIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA SEGUNDA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA PRESUMIDA. Constatada possível contrariedade à Súmula 331, V, do TST, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. II - RECURSO DE REVISTA DA SEGUNDA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA PRESUMIDA. Nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93, e da Súmula 331, V, do TST, a inadimplência da empresa prestadora de serviços não transfere ao ente público tomador de serviços a responsabilidade pelo pagamento dos encargos trabalhistas e fiscais. **É necessário, para tais fins, que reste evidenciada sua culpa in elegendo ou in vigilando.** Recurso de revista conhecido e provido. [...] DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Verifica-se que o reclamante não conseguiu comprovar a existência dos elementos

ensejadores da responsabilidade civil subjetiva (dano, nexo de causalidade e culpa), não havendo falar em afronta aos arts. 5º, X, da Constituição Federal, e 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR - 2815-90.2013.5.12.0054, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 19/09/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/09/2018).

Ante a explanação, entende-se que buscas efetuadas no quesito responsabilidade da administração pública municipal por acidente público ocorrido com empregado de terceira contratada, verificando o que tem sido aplicado, se dará mediante a ocorrência de culpa. Ademais, como responsabilidade subsidiária. Em síntese, para haver responsabilização da administração pública municipal deve ser comprovada a sua culpa e somente será responsabilidade de caráter subsidiário.

Para fins de esclarecimento, foi publicado em 24/09/2018 o Decreto nº 9.507/18, que dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Este não está sendo levado em conta no presente artigo, que não abrange administração pública municipal, conforme se verifica em seu art. 1º, que trata do âmbito de aplicação e objeto.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A definição de acidente do trabalho típico está descrita em lei, podendo ser considerado aquele que ocorre pelo exercício de trabalho a serviço da empresa ou por segurados, causando danos ao trabalhador. Ademais, apesar de não abordados, foi possível verificar que ainda existem os acidentes por equiparação, atípicos.

Os contratantes dos trabalhadores têm uma série de regras a cumprirem com relação à saúde e segurança destes. Logo, a sua respon-

sabilização poderá ser caracterizada quando assim não for feito, bem como, poderá ser subjetiva ou objetiva. No primeiro é necessária a culpa do empregador e, ao contrário, no segundo caso, não é necessária. A responsabilidade objetiva se dará quando a atividade desenvolvida pelo contratante de trabalhadores por si configurar atividade de risco.

A possibilidade de responsabilizar a administração pública somente se dará em caso de comprovação de sua culpa e, mesmo assim, esta responderá de forma subsidiária.

A pesquisa se limitou ao acidente típico, todavia há vários outros a serem estudados. Para ir além, também pode ser objeto de estudo o Decreto nº 9.507/18, tendo em vista que sua publicação é recente.

## REFERÊNCIAS

ACIDENTE de Trabalho. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/direito/acidente-de-trabalho/>>. Acesso em: 29 set. 18.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

ATIVIDADES de risco: configuração para fins de responsabilização civil objetiva do empregador. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/44634/atividades-de-risco-configuracao-para-fins-de-responsabilizacao-civil-objetiva-do-empregador>>. Acesso em: 29 set. 18.

BRASIL. Análise comparativa entre contratação e terceirização de mão de obra. Uel. Disponível em: [www.uel.br/revistas/uel/index.php/rec/article/download/14465/12075](http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/rec/article/download/14465/12075).

\_\_\_\_\_. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <<http://>

[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm)>. Acesso em: 29 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1993. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm) >. Acesso em 29 set. 18

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm)> Acesso em: 29 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em: 29 set. 2018.

CAVALIERI Filho, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

PERGUNTAS e respostas - Guia Trabalhista Online. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/acidente\\_resp\\_empregador.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/acidente_resp_empregador.htm)>. Acesso em: 29 set. 2018.

RESPONSABILIDADE civil em acidente de trabalho nas terceirizações e contratos. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-set-08/responsabilidade-civil-acidentes-trabalho-terceirizacoes>>. Acesso em: 29 set. 2018.

RESPONSABILIDADE solidária do dono da obra em caso de acidente de trabalho e inaplicabilidade da OJ nº 191 da SBDI-1 do TST. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/45154/responsabilidade-solidaria-do-dono-da-obra-em-caso-de-acidente-de-trabalho-e-inaplicabilidade-da-oj-n-191-da-sbdi-1-do-tst>>. Acesso em: 29 set. 2018.

REVISTA de estudos contábeis, Londrina, v. 3, n. 4, p. 22-37, jan./jun. 2012.



# **ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO SOBRE AS GARANTIAS FUNDAMENTAIS DAS PESSOAS VIVENDO COM HIV/AIDS NO AMBIENTE LABORAL**

**José Eduardo Machado Barroso**

**Aurélio Goulart Rodovalho**

**Marcela Cabral Mendes Barroso**

**Omar Ouro-Salim**

**Diego Valentim Crescente Cara**

**Sandro Paes Sandre**

## **RESUMO**

As pessoas vivendo com HIV/AIDS - PVHA precisam superar desafios em relação a sua saúde, assim como o preconceito e o processo de exclusão que sofrem cotidianamente na sociedade e, em especial, no ambiente de trabalho. Para vencer as dificuldades decorrentes da infecção é fundamental que a PVHA conheça os seus direitos e tenha suporte necessário para garanti-los, exercendo sua cidadania e melhorando sua condição de vida. Os índices bibliométricos são utilizados para avaliar a produtividade e qualidade das pesquisas. O objetivo do presente estudo foi desenvolver um estudo bibliométrico como ferramenta para a gestão da informação e do conhecimento científico compreendendo a revisão analítica e sistemática de artigos que tinham como linha específica de

pesquisa a temática sobre as garantias fundamentais das pessoas vivendo com HIV/AIDS no ambiente laboral. A frequência de artigos publicados na temática pesquisada aumentou ao longo dos últimos anos, a palavra-chave de maior frequência foi “discriminação”, o objetivo mais encontrado foi o de analisar a tutela jurídica do trabalhador soropositivo, a maioria dos artigos foi do tipo teórico, a principal metodologia utilizada nos estudos empíricos, a qualitativa, tendo como método de coleta de dados de maior uso a entrevista, a maioria das referências foram nacionais. A disseminação de informações sobre o HIV/AIDS, a conscientização da sociedade e dos empregadores sobre a necessidade de se oferecer um ambiente social e laboral acolhedor, bem como a divulgação da importância da testagem voluntária e regular, são meios viáveis de combate à discriminação, à prevenção e ao tratamento.

**Palavras-chave:** Bibliometria. Garantias fundamentais. HIV/AIDS. Âmbito laboral.

## ABSTRACT

People living with HIV / AIDS - PLWHA need to overcome challenges in relation to their health, as well as the prejudice and exclusion process that they suffer daily in society, and especially in the work environment. In order to overcome the difficulties arising from the infection, it is essential that the PLHA know their rights and have the necessary support to guarantee them, exercising their citizenship and improving their living conditions. Bibliometric indexes are used to evaluate the productivity and quality of the research. The objective of the present study was to develop a bibliometric study as a tool for the management of information and scientific knowledge, including an analytical and systematic review of articles that had as a specific line of research the theme on the fundamental guarantees of people living with HIV / AIDS in Brazil. Work environment. The frequency of articles published in the resear-

ched topic increased over the last years, the most frequent keyword was “discrimination”, the most commonly found objective was to analyze the legal protection of the seropositive worker, most of the articles were of the theoretical type, The main methodology used in the qualitative empirical studies, having as a method of collecting data of greater use the interview, most of the references were national. The dissemination of information on HIV / AIDS, in addition to making society and employers aware of the need to provide a welcoming social and working environment, as well as publicizing the importance of voluntary and regular testing, are viable means of combating discrimination, Prevention and treatment.

**Key-words:** Bibliometrics. Fundamental Guarantees. HIV/AIDS. Employment Scope.

## 1 INTRODUÇÃO

As pessoas vivendo com HIV (Vírus da Imunodeficiência Humana) /AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida) - PVHA precisam superar alguns desafios em relação a sua saúde, assim como o preconceito e o processo de exclusão que sofrem cotidianamente na sociedade e, em especial, no ambiente de trabalho. Um dos impactos mais graves do preconceito é a violação de direitos, que pode restringir severamente a qualidade de vida de uma pessoa soropositiva. Para vencer estas dificuldades é fundamental que cada um conheça os seus direitos e tenha suporte necessário para garanti-los, exercendo sua cidadania e melhorando sua condição de vida (VALENTIM; BUSSINGUER, 2014).

Desde o seu surgimento, a Aids se tornou uma das principais causas de discriminação do trabalhador no ambiente laboral, deixando-o vulnerável. Como bem pontua Renault (2000) apud Pereira (2016) ao tratar sobre a dispensa discriminatória do empregado portador do vírus HIV:

De todas as discriminações, talvez as de maior grau de dificuldade de superação sejam as que, como a AIDS, acarretam a perda do emprego: sem emprego, não há salário; sem salário, não há como enfrentar-se com dignidade a doença terminal. E o círculo vicioso não para aí. Na crise atual, obter novo emprego é tarefa praticamente impossível para quem é portador do vírus da AIDS ou aidético.

Os avanços alcançados nas ciências médicas permitem não mais considerar o diagnóstico positivo para HIV/AIDS como sendo uma sentença de morte, permitindo uma qualidade de vida que possibilita aos portadores levarem uma vida normal, inclusive no trabalho (VALENTIM; BUSSINGUER, 2014).

O conhecimento organizado da literatura disponível que aborda as garantias das pessoas vivendo com HIV/AIDS é muito importante, pois evidencia os temas mais estudados pelos pesquisadores desta área, além de quais instituições e autores estão envolvidos com esta atividade.

O objetivo da presente pesquisa foi desenvolver um estudo bibliométrico como ferramenta para a gestão da informação e do conhecimento científico compreendendo a revisão analítica e sistemática de artigos que tinham como linha específica de pesquisa a temática sobre as garantias fundamentais das pessoas vivendo com HIV/AIDS no ambiente laboral. Primeiramente, desenvolve-se uma revisão bibliográfica da evolução histórica e atual situação epidemiológica da infecção pelo HIV e sua influência sobre as atividades laborais das PVHA; identificando as proteções legais relacionadas às pessoas vivendo com HIV e contextualizando as garantias fundamentais relacionadas à igualdade, à intimidade e à não discriminação. Em seguida, apresenta-se e discute-se a análise de alguns parâmetros bibliométricos.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Breves noções sobre HIV/AIDS

Os primeiros relatos de uma nova patologia, que viria a se tornar uma epidemia em escala global, ocorreram na década de 80, tendo sido identificada inicialmente nos Estados Unidos, África Central e Haiti. O Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV) é o agente etiológico causador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA – em inglês: *acquired immunodeficiency syndrome - Aids*). No Brasil, o acesso universal e gratuito às medicações antirretrovirais foi implantado em 1996. Em 2013, o Brasil foi considerado o primeiro país em desenvolvimento e o terceiro do mundo a iniciar imediatamente o uso da terapia antirretroviral para todas as pessoas que viviam com HIV/AIDS (BOLETIM EPIDEMIOLÓGICO, 2015).

A Síndrome da Imunodeficiência Adquirida é o estágio mais avançado da doença que ataca o sistema imunológico, causada pelo vírus da imunodeficiência humana (HIV). Como esse vírus ataca as células de defesa, o organismo fica mais vulnerável a diversas doenças. O HIV/AIDS é uma infecção que atingiu o estágio de pandemia e não está mais restrita aos que se consideravam como grupos de risco, sendo considerada um dos principais problemas de saúde pública (VASIMON et al., 2011).

Estima-se que, atualmente, 35 milhões de pessoas estejam infectadas pelo HIV em todo o mundo, sendo 7 milhões de crianças ou jovens com menos de 24 anos de idade. Desde o início da epidemia de Aids no Brasil, até junho de 2015, foram registrados no país 798.366 casos de Aids, sendo 65,0% dos casos em homens e 35,0% em mulheres. A maior taxa de infecção pelo vírus HIV se encontra na população produtiva, de 25 a 39 anos.

As regiões Sul e Centro-Oeste possuem maior proporção de casos oriundos do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan)

do que o Norte, o Nordeste e o Sudeste. O Boletim Epidemiológico de 2015, do Ministério da Saúde, não deixa dúvidas sobre o tipo de epidemia brasileira, concentrada em populações-chave que respondem pela maioria de casos novos do HIV em todo o país, como gays e homens que fazem sexo com homens, travestis e transexuais, pessoas que usam drogas e profissionais do sexo (BOLETIM EPIDEMIOLÓGICO, 2015).

Ao infectar um indivíduo, o vírus HIV pode permanecer latente, sem resultar em nenhum sintoma por vários anos (fase assintomática), sendo o diagnóstico possível de ser realizado apenas mediante o teste de HIV. A segunda fase, relacionada à Aids, pode envolver sinais como diarreias, febre persistente, perda de peso acentuada, perda das faculdades mentais, tremores, gânglios com aumento de volume persistente, cansaço, suores noturnos, dentre outros. Tais distúrbios, muitas vezes, dificultam ou impedem que a pessoa infectada trabalhe, pois debilitam-na, mas geralmente não são fatais.

A terceira fase ocorre quando a pessoa infectada pelo vírus HIV é vítima de ao menos uma doença oportunista, potencialmente fatal, de maneira que a pessoa passa a ser chamada de doente de Aids e não apenas portador do vírus HIV. O portador de HIV pode desenvolver normalmente suas funções habituais e laborais. É de grande relevância a distinção entre o portador do vírus HIV e o doente de Aids para a análise de questões envolvendo o empregado soropositivo (SANTOS, 2010).

As principais formas de transmissão do vírus ocorrem pela transferência de fluidos biológicos contaminados, como: relações sexuais, compartilhamento de materiais perfuro-cortantes contaminados, e de mães infectadas com HIV na fase intrauterina ou durante a amamentação. A transmissão da mãe para o feto, durante a gravidez, acontece em cerca de um quarto a um terço das mulheres grávidas infectadas e não tratadas. O risco de transmissão cai drasticamente se a mulher for tratada na gravidez e o bebê for tratado nas seis primeiras semanas de vida (SALISSO, 2008).

Há alguns anos, receber o diagnóstico de Aids era uma sentença de morte. Mas, atualmente, é possível ser soropositivo e viver com qualidade de vida. Basta seguir o tratamento e as recomendações médicas. Os avanços no diagnóstico e tratamento desta infecção, bem como as políticas de acesso universal ao tratamento, geraram um impacto considerável na vida das PVHA, aumentando a expectativa de vida e possibilitando a permanência de relações sociais, de trabalho, de lazer e afetivas (CARVALHO et al., 2007).

No entanto, os efeitos colaterais associados à terapia vêm sendo descritos como fatores de risco para problemas crônicos. São relatadas alterações psíquicas, endócrino-metabólicas e físicas que levam ao desenvolvimento de enfermidades secundárias (ALMEIDA et al., 2009).

### **3 HIV/AIDS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Desde o início da propagação da doença, na década de 1980, as empresas públicas e privadas preferem segregar as vítimas do vírus HIV, rotulando-os como pessoas de vida desregrada e tentam desassociar a Aids do local de trabalho, em vez de oferecerem o apoio devido aos empregados infectados. A infecção pelo HIV resulta em reflexos negativos para o desenvolvimento econômico, pelo aumento de gastos com previdência e saúde pública, além da diminuição de renda e minoração do poder de compra (SANTOS, 2010).

O trabalhador portador do vírus HIV ou doente de Aids tem seu sofrimento aumentado em razão da discriminação no ambiente de trabalho, afetando a dignidade não apenas enquanto pessoa humana, como também enquanto trabalhador, haja vista que deprecia o ambiente de trabalho, compromete a empregabilidade e até mesmo a qualidade de vida no trabalho (ALKIMIN, SOUSA, 2016). No âmbito trabalhista, práticas discriminatórias podem ocorrer na admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa, quando configurada ofensa à dignidade do trabalhador, ao princípio da igualdade e da não discriminação, dentre outros (NASCIMENTO, 2011).

A Organização Mundial de Saúde (OMS), juntamente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), baixou instruções gerais por meio do Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho. Na grande maioria das profissões e das situações laborais, o trabalho não acarreta nenhum risco de contaminação ou transmissão do vírus HIV. A mesma Declaração acrescenta que as pessoas soropositivas, sem sintomas da doença, devem ser tratadas como qualquer empregado e às que apresentam sintomas ou enfermidade relacionados com o HIV ou com a Aids deve-se atribuir o mesmo tratamento do empregado enfermo (OIT, 2010).

A edição de legislação específica não provoca de imediato a eliminação de atitudes discriminatórias e preconceituosas contra as PVHA. Além de tornar a legislação efetiva é necessário que o portador tenha assessoria no sentido de conhecer e garantir seus direitos. Na busca por uma igualdade formal de minorias socialmente inferiorizadas, como no caso das PVHA, e visando à eficácia real da igualdade e da dignidade humana, impõem-se medidas legislativas e ações afirmativas no sentido de coibir a discriminação. O conteúdo normativo do princípio da igualdade tem razão de existir mais intensa no âmbito das relações de trabalho, nas quais a desigualdade entre patrão e empregado é histórica e insuperável (ALKIMIN; SOUSA, 2016).

Não existe determinação legal quanto à estabilidade ou garantia de emprego ao portador do HIV/AIDS. Fora as hipóteses previstas na legislação, não há direito à estabilidade. Cabe ao empregador exercer seu poder potestativo, dispensando sem justa causa o empregado soropositivo desde que respeite a proteção contra a despedida arbitrária e discriminatória imposta pelo inciso I do artigo 7º da Constituição e pagando as verbas rescisórias. O empregador não poderá despedir quando o empregado estiver de licença para tratamento de saúde ou quando este estiver percebendo o auxílio-doença (DA SILVA CARNEIRO, 2005; SALISSO, 2008).

#### 4 GARANTIAS FUNDAMENTAIS E PRINCÍPIOS ENVOLVENDO O EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV

Segundo Alkimin e Sousa, 2016, na esfera trabalhista, não há lei específica que regule expressamente a discriminação do trabalhador portador do vírus HIV ou doente de Aids, porém a vedação da discriminação nas relações de trabalho é ampla e genericamente tratada pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em algumas hipóteses, e em algumas leis que serão discutidas neste artigo.

A Constituição Federal não trata especificamente de garantias aos portadores do vírus HIV, mas trata de direitos assegurados a qualquer cidadão, de forma igualitária. Portanto, o trabalhador soropositivo tem os mesmos direitos e garantias de qualquer brasileiro ou estrangeiro que resida no país. Para a análise de questões envolvendo o empregado portador de HIV é necessário discutir garantias fundamentais e princípios que norteiam a relação de trabalho. Dentre estes, pode-se citar a dignidade da pessoa humana, o direito à vida, à saúde, ao trabalho, princípio da igualdade, da proteção, dentre outros (SANTOS, 2010).

A pessoa diagnosticada com o vírus HIV possui alguns direitos legais e possibilidades jurídicas para auxílio integral, que vão além da gratuidade do diagnóstico e do tratamento retroviral. Além da garantia constitucional contra o preconceito e a discriminação, a legislação infraconstitucional garante ao portador do vírus HIV direitos trabalhistas, previdenciários e financeiros (COSTA, 2015).

No âmbito previdenciário, a primeira proteção surgiu com a Lei nº 7.670/88, que, conforme aduz o artigo 1º, inciso I, alínea e, concede ao empregado doente a garantia de recebimento do auxílio-doença e a aposentadoria, dependente de atestação da incapacidade laborativa e sem incidência do período de carência. No entanto, o fato de ser portador do HIV não lhe tira a capacidade laborativa e, por isso, não fará jus à percepção de auxílio-doença se for considerado apto para o trabalho. Além disso, regulado pela Lei nº 8036/90, artigo 20, inciso XIII, é ga-

rantido o direito do empregado de movimentar sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

A pessoa que foi diagnosticada com Aids pode receber os valores, em razão de aposentadoria, reforma ou pensão, isentos de imposto de renda. O trabalhador portador do HIV/AIDS também tem assegurado o direito de receber tratamento médico, readaptação profissional e remédios (MEDEIROS, 2004; DA SILVA CARNEIRO, 2005).

#### **4.1 Direito à intimidade**

Assegurado constitucionalmente, o direito à intimidade é previsto no art. 5º, inciso X, da Carta Magna de 88: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. A Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 168, prevê a possibilidade de exames médicos, na admissão, demissão e periodicamente e, no parágrafo segundo deste mesmo artigo, é imposta ao empregador a realização de exame admissional ao empregado “para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer” (VALENTIM; BUSSINGUER, 2014).

É cediço que o empregador que exigir o exame de HIV como critério admissional pode sofrer uma das penalidades previstas na Lei 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Tal lei prevê em seu art. 1º que:

Art. 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção previstas no inc. XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Neste contexto, importante citar o artigo 2º da Portaria 1.246/2010, do Ministério do Trabalho e Emprego: “Não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV (VALENTIM; BUSSINGUER, 2014).

No Brasil, o Conselho Federal de Medicina, em atenção às diretrizes da OMS/OIT, editou a Resolução nº 1359/92, que prevê a confidencialidade e privacidade do estado clínico ou de saúde do trabalhador portador de HIV/AIDS, estabelecendo que os médicos da empresa estão proibidos de revelarem ao empregador o diagnóstico do empregado ou candidato ao emprego, somente lhes sendo permitido informar se o empregado está ou não capacitado para o exercício da função almejada (ALKIMIN; SOUSA, 2016).

Atualmente a jurisprudência é pacífica no sentido de que é possível a permanência do portador do vírus no ambiente laboral, e, caso o afastamento seja pela doença e, conseqüentemente, por motivo discriminatório, deve ser considerada nula. Neste sentido cita-se o julgado abaixo:

Tribunal Superior do Trabalho (TST) - RECURSO DE REVISTA RR 4435700162002504 4435700-16.2002.5.04.0900 (TST). Data de publicação: 15/08/2008. Ementa: RECURSO DE REVISTA. GARANTIA DE EMPREGO - PORTADOR DO VÍRUS HIV - Tratando-se de dispensa motivada pelo fato de ser o empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - SIDA e sendo incontestável a atitude discriminatória perpetrada pela empresa, vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, a despedida deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração ou indenização correspondente. Recurso de Revista não conhecido.

É direito do candidato ao emprego recorrer-se a apresentar exame de HIV. Muitos empregadores justificam que o conhecimento da

condição de portador do vírus da HIV do candidato ao emprego poderia refletir na alocação mais adequada deste empregado. Esta medida, que a princípio seria protetiva de direitos do empregado, tem que ser analisada no sentido de se evitar que sejam desconsiderados os direitos dos trabalhadores, tais como o da intimidade e a privacidade.

No conflito entre o direito à intimidade do empregado e direito à informação do empregador, é cabido o posicionamento atual do ordenamento jurídico brasileiro, segundo o qual prevalece a intimidade do empregado (SCHWARTZ; GUILHERME, 2010; PEREIRA, 2016)

Quando houver a constatação científica de que determinada atividade empregatícia tem grande possibilidade de propiciar o contágio, se faz necessária a adoção de medidas que resguardem as demais pessoas envolvidas. Nesse caso, especificamente, não se fala em vedação à investigação do vírus (BARBOSA, 2015).

Devem-se empreender medidas educativas e esclarecedoras ao trabalhador ou candidato à vaga no emprego, a fim de que realizem os testes voluntariamente. Caso o resultado seja positivo, o trabalhador não poderá ser discriminado, mas adaptado à função compatível com sua situação clínica, não podendo colocar em risco a saúde e integridade de terceiros (ALKIMIN; SOUSA, 2016).

## **4.2 Princípios da igualdade e da não discriminação**

A igualdade, enquanto constituição da dignidade da pessoa humana, é direito fundamental de todo cidadão. O direito do trabalhador de não ser discriminado por motivo de AIDS/HIV também é uma garantia fundamental, constituindo, portanto, grave violação ao direito da personalidade do trabalho a discriminação por motivo de Aids (DA SILVA CARNEIRO, 2005). No contexto empregatício, existe a cultura preconceituosa de que pessoas inseridas no chamado grupo de risco, devido às suas opções sexuais, são marginalizadas, estigmatizadas e excluídas do ambiente laboral. A discriminação é

oriunda não somente do empregador, mas também dos colegas de trabalho (GURGEL, 2010).

A igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais e constitucionais devendo, na área trabalhista, serem meticulosamente observados, pois o que se objetiva na escolha do candidato ao emprego é a sua avaliação tendo como critérios fatores objetivos que avaliem sua aptidão para a vaga pretendida. O fato de a pessoa ser portadora do vírus HIV ou estar doente de Aids não retira sua aptidão ao trabalho (MALTA; CARLOS, 2002; ALKIMIN; SOUSA, 2016).

Um homem só tem dignidade se é tratado de maneira igual aos seus semelhantes, sem diferenças de tratamento. O legislador constituinte e ordinário não deixa dúvidas a respeito do direito de todos à igualdade, proibindo toda e qualquer forma de discriminação. No entanto, nas relações do trabalho, ainda é grande a discriminação do trabalhador com sorologia positiva para HIV que tem, por vezes, seus direitos fundamentais de inquestionável valia para a dignidade do cidadão afrontados. A discriminação ocorrida no âmbito de sua atuação ou a ruptura do contrato ocasionada em razão de prática discriminatória acaba por marginalizar os trabalhadores infectados pelo HIV (SANTOS, 2010).

A Constituição da República de 1988, prestigiando a Declaração Universal dos Direitos do Homem, se comprometeu com os valores democráticos, dentre os quais a igualdade e a superação de preconceitos. O princípio da isonomia, destacado no artigo 5º, caput, da Constituição de 88, assegura que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, no sentido de dar proteção ao cidadão contra eventuais arbitrariedades e abusos do Estado (CONCEIÇÃO, 2014).

A Constituição Federal não apenas garantiu o livre acesso ao trabalho, mas também a efetiva permanência do trabalhador no emprego. Ao analisar o inciso I, do art. 7º da Constituição Federal, entende-se que, apesar da falta de lei complementar para regulamentá-lo, o constituinte protegeu o trabalhador contra a dispensa arbitrária e discriminatória, já que a despedida sem justa causa é permitida pela Constituição

Federal, desde que o empregador pague os 40% do FGTS ao empregado (REIS, 2015).

Além da vedação constitucional a qualquer tipo de discriminação no momento da despedida do trabalhador, a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho, especificamente em seu artigo 1º, proibiu qualquer tipo de distinção exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que resulte na destituição ou alteração da igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (GUNTHER; BARACAT, 2013).

No âmbito infraconstitucional, a Lei nº 9.029/1995, em seu artigo 1º, reforça a proteção do trabalhador na relação de emprego, inadmitindo qualquer tipo de prática discriminatória por parte do empregador. No mesmo contexto a jurisprudência do Superior Tribunal do Trabalho é unânime no combate a qualquer tipo de dispensa arbitrária e discriminatória, em consonância ao princípio da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação (REIS, 2015).

No caminho de combate a esta situação, a Lei 12.984/14 criminaliza a discriminação contra pessoas portadoras do HIV/AIDS, resultando na efetivação da proteção destas pessoas no ambiente de trabalho. No entanto, tais instrumentos normativos por si só não são suficientes para mudar concepções, conceitos e comportamentos socioculturais ultrapassados e permitir uma sociedade mais justa e menos desigual (AL-KIMIN; SOUSA, 2016).

Em relação à tipologia da discriminação do trabalhador por motivo de HIV/AIDS, esta pode ocorrer no curso do contrato de trabalho com ou sem rescisão contratual ou nas fases pré e pós-contratual. Se ocorrer rompimento do contrato por motivo discriminatório, a legislação faculta ao empregado pela readmissão/reintegração ao posto de trabalho com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas. Caso o empregado recuse a reintegração, fará jus à percepção, em dobro, da remuneração

do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Além das indenizações supracitadas, o empregado despedido de forma discriminatória terá direito também de pleitear indenização por dano moral, em razão da humilhação e da desqualificação de ser humano que o trabalhador teve que suportar (MALTA; CARLOS, 2002; REIS, 2015).

Se a discriminação ocorrer no decorrer do contrato de trabalho, sem rescisão contratual, configura-se violação à personalidade e à dignidade do trabalhador, ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho, donde decorrerá a indenização trabalhista, sem prejuízo da indenização de natureza civil, bem como a possibilidade de demissão por justa causa do preposto do empregador autor da conduta discriminatória.

Já na fase pré-contratual a discriminação pode ocorrer no momento da entrevista, quando é vedada a invasão à intimidade e privacidade do empregado, não devendo exigir a investigação do HIV/AIDS no ato da contratação do trabalhador, o que pode resultar na consumação do dano moral e material, em razão da perda da chance e quebra de expectativa de empregabilidade. A discriminação por motivo de HIV/AIDS após a rescisão contratual pode ocorrer por meio da divulgação do estado de saúde do empregado portador do HIV, cabendo indenização na órbita do direito civil, com base na violação dos direitos da personalidade e da dignidade humana (ALKIMIN; SOUSA, 2016).

Tendo o empregador conhecimento de que o empregado é portador do vírus HIV, ao dispensá-lo por esse motivo, sem justa causa ou razão objetiva, de forma arbitrária, age discriminatoriamente e impede que o empregado possa exercer o seu direito perante a Previdência Social para pleito de auxílio-doença ou aposentadoria. Este ato patronal é passível de anulação perante a Justiça do Trabalho. Cabe ressaltar que, se a empresa despedir o empregado, sem ter conhecimento do fato de ser ele portador do vírus, o despedimento é regular, pois não se caracteriza

a discriminação, mas sim o exercício do direito potestativo da empresa (MALTA; CARLOS, 2002; REIS; 2015; ALKIMIN; SOUSA, 2016).

Sobre este assunto cabe apresentar posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, como se vê da ementa, *in verbis*:

Reintegração — Empregado portador do vírus da Aids — Caracterização de despedida arbitrária. Muito embora não haja preceito legal que garanta a estabilidade ao empregado portador da síndrome da imunodeficiência adquirida, ao magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes para solucionar os conflitos ou lides a eles submetidos. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aidético o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição da República Federativa do Brasil (TST/RR 21.7791/95-3, Ac. 2ª T., 3.473/97, 14.5.97, Rel. Min. Valdir Righetto).

De outro lado, a presunção de que vem a ser discriminatória e arbitrária a despedida do empregado portador do vírus HIV, ainda que assintomático, é corrente jurisprudencial, como se vê no julgado abaixo transcrito:

Portador do vírus HIV — Despedimento injusto — Presunção de discriminação — Reintegração. O despedimento injusto de empregado portador do vírus HIV, ainda que assintomático, presume-se discriminatório e, como tal, não é tolerado pela ordem jurídica pátria, impondo-se, via de consequência, sua reintegração. Referências: Constituição Federal, arts. 2º, IV e 7º, XXXI. TRT 3ª Região, RO 16.691/199. Julgado em 26.7.95. Ac. 3ª T., Rel.: Juiz Levi Fernandes Pinto, in DJ-MG, 5.9.1995(14).

No mesmo sentido, em 24 de junho de 2005, os juízes da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região determinaram a uma empresa reintegrar e pagar indenização por danos morais a um portador do vírus da Aids. O poder de dispensar empregados mediante o pagamento das verbas indenizatórias, contudo, encontra limitações nas garantias de emprego, assim como no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Para a juíza Jane Granzoto Torres da Silva, relatora do recurso no tribunal: “o Direito é considerado como o conjunto de normas que regem as relações sociais. Dessa forma, a Aids, no aspecto social que envolve a doença, passa a estar intimamente ligada ao direito, na medida em que cria situações múltiplas entre o portador da doença e o mundo em que vive”.

Segundo a relatora, apesar da afirmação da Eletropaulo, de que o reclamante é apenas portador do vírus HIV e que nunca teve qualquer anomalia manifestada em razão da imunodeficiência, prontuário médico juntado ao processo:

Denuncia as inúmeras vezes em que o mesmo se serviu do departamento médico da empresa, buscando atendimento. Sendo o autor portador do vírus HIV, situação essa do conhecimento da ré, se a dispensa do autor não ocorreu pelos motivos mencionados na peça contestatória e, ainda, sem qualquer critério específico, evidente a presunção da prática de ato discriminatório. É certa a relatividade de referida presunção, cabendo à demandada infirmá-la, por meio de prova robusta, o que não foi feito.

Para a juíza Jane, a demissão “efetivamente causou prejuízo moral ao reclamante, inclusive com a necessidade de bater às portas do Poder Judiciário para ver efetivado um direito que lhe é consagrado constitucionalmente e de modo fundamental”.

O Tribunal Superior do Trabalho editou, em 2012, a Súmula nº 443 de sua jurisprudência predominante, arrematando a questão da

reintegração no caso de dispensa discriminatória, e trazendo questões relacionadas à inversão do ônus da prova nos casos de dispensa discriminatória, com o seguinte teor:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA. GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Quanto ao ônus probatório no Processo do Trabalho, está previsto no artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho que: “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. Subsidiariamente se aplica, também, o artigo 333 do Código de Processo Civil, segundo o qual cabe ao autor provar o fato constitutivo de seu direito, e ao réu incumbe alegar os fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do direito do autor.

No entanto, muito se discute a questão da inversão do ônus da prova, tendo em vista que o empregado é parte mais vulnerável na relação trabalhista e possui melhores condições para provar, principalmente no que diz respeito às documentações, e porque, na maioria das vezes, a vítima tem dificuldades de provar a conduta discriminatória praticada contra si, considerando-se que o agressor oculta o ato. Com o objetivo de superar essas dificuldades, muitos países introduzem regras de procedimento que invertem o ônus da prova para permitir que as vítimas de discriminação afirmem efetivamente seus direitos (COSTA, 2013).

A Súmula 443, editada pelo TST, direciona pela presunção discriminatória da dispensa do empregado portador do vírus HIV, que suscita estigma ou preconceito. Entende-se que a simples dispensa arbitrária presume-se ato discriminatório, surgindo, dessa forma, a inversão do ônus da prova e o direito à reintegração do portador de

HIV. Assim, por meio de interpretação judicial, o encargo de provar a inexistência da conduta discriminatória ficaria com os acusados de praticarem a discriminação no âmbito do contrato de trabalho, quando o reclamante (empregado) tiver apresentado elementos de presunção acerca da veracidade dos fatos narrados na petição inicial (GUNTHER; BARACAT, 2013).

## 5 BIBLIOMETRIA

A informação produzida no meio acadêmico tem valor como indicador direto da produção do conhecimento humano. Os índices bibliométricos são utilizados para avaliar a produtividade e qualidade das pesquisas dos cientistas, e dos achados das pesquisas realizadas em programas de mestrado e doutorado, que resultam em publicações. É nesse contexto que ganha importância a bibliometria, um método que permite medir a produtividade dos pesquisadores, grupos ou instituições de pesquisa por meio de técnica de avaliação quantitativa por autor, por tipo de revista, por programa, entre outras (OLIVEIRA; CARVALHO, 2008).

A bibliometria é um instrumento quantitativo, que permite minimizar a subjetividade inerente à indexação e recuperação das informações, produzindo conhecimento, em determinada área de assunto (GUEDES; BORSCHIVER, 2005).

Segundo Vanti, 2002, o uso de técnicas bibliométricas contribui de forma decisiva em épocas de recursos escassos. Dentre as possibilidades de aplicação da técnica bibliométrica podem-se destacar: identificar as tendências de crescimento do conhecimento em uma área; identificar as revistas do núcleo de uma disciplina; prever as tendências de publicação; estudar a dispersão e a obsolescência da literatura científica, analisar os processos de citação e cocitação; medir o crescimento de determinadas áreas e o surgimento de novos temas.

## 6 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do presente estudo foi a técnica de bibliometria, compreendendo a revisão analítica e sistemática de trabalhos científicos que tinham como linha específica de pesquisa a temática sobre as garantias fundamentais das pessoas vivendo com HIV/AIDS no ambiente laboral. Para tanto, foram utilizados na pesquisa os descritores “HIV/AIDS” e “âmbito laboral”, sem período específico de publicação e em qualquer idioma nas bases de dados do Google Acadêmico e da BIREME/BVS – Biblioteca Virtual em Saúde.

O Google Acadêmico é uma ferramenta de busca de informações de caráter acadêmico que incorpora dados extraídos das referências bibliográficas em artigos científicos, teses de mestrado ou doutorado, livros, resumos, bibliotecas de pré-publicações e material produzido por organizações profissionais e acadêmicas (CAREGNATO, 2011).

Embora o propósito original de criação do Google Acadêmico tenha sido servir como ferramenta de recuperação da informação, tal base de dado tem sido utilizada para avaliação da atividade de pesquisa, servindo como índice de citações para estudos bibliométricos, quantificação do impacto das pesquisas e para analisar o impacto de periódicos de acesso aberto (NORUZI, 2005). Para Mugnaini e Strehl, 2008, as duas principais características do Google Acadêmico a serem destacadas são suas funcionalidades como metabuscador e índice de citações.

Já a BIREME/BVS – Biblioteca Virtual em Saúde, é uma plataforma operacional de cooperação técnica da Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) para gestão da informação e conhecimento em saúde. A coleção de fontes de informação do Portal está composta de bases de dados bibliográficas produzidas pela Rede BVS, como Lilacs, além da base de dados Medline e outros tipos de fontes de informação, tais como recursos educacionais abertos, sites de internet e eventos científicos.

Todos os artigos registrados foram analisados e excluíram-se aqueles que, embora contivessem palavras utilizadas nos descritores, tratavam de tema diverso ou apareceram em duplicidade. A pesquisa na base de dados do Google Acadêmico resultou em 43 registros. Após análise segundo os critérios supramencionados, foram excluídos 30 registros (28 por tema diverso e 3 por duplicidade). Na base de dados da Bireme foram encontrados 7 registros, sendo eliminados 4 registros por tratarem de assuntos diversos à temática específica deste estudo.

Em seguida, os 16 artigos selecionados foram analisados quanto a 11 aspectos, sendo eles os seguintes: quantidade de registros selecionados nas duas bases de dados utilizadas, autores, quantidade de trabalhos e frequência acumulada por ano de publicação, frequência dos periódicos, frequência das palavras-chave, objetivos dos trabalhos, tipo do artigo (teórico, empírico), tipo de estudo empírico quanto à sua metodologia (quantitativo, qualitativo ou misto), métodos de coleta de dados (entrevista, narrativas, grupos focais, observação/etnografia ou estudo de caso), origem das referências (nacionais ou internacionais), tipo de publicação (artigo publicado em periódico/revista, monografia, dissertação ou tese) e fator de impacto.

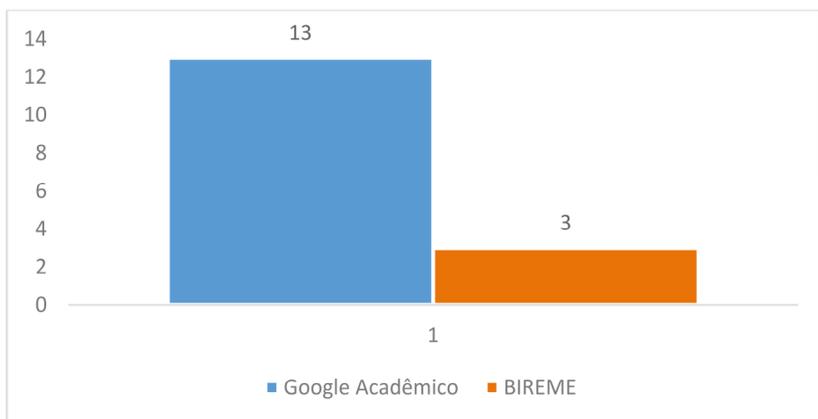
Para análise das publicações catalogadas utilizou-se a ferramenta Microsoft Excel 2016 versão em português.

## 7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### A) Quantidade de registros selecionados nas duas bases de dados utilizadas

Quanto à quantidade de registros selecionados foram encontrados 13 artigos na base de dados do Google Acadêmico e apenas 3 na base de dados da Bireme, totalizando 16 artigos, conforme demonstra o gráfico 1.

### Gráfico 1 - Análise da quantidade de registros selecionados por base de dados utilizada



Fonte: Elaborado pelos autores.

Essa diferença entre a quantidade de registros encontrados e selecionados nas duas bases de dados deste estudo bibliométrico pode ser explicada pelas características de cada um deles. A Bireme é caracterizada por ser uma base com descritores mais voltados para as ciências da saúde, enquanto o Google Acadêmico é uma ferramenta de busca mais ampla, que extrai informações de diferentes fontes. Como o tema do trabalho é voltado para garantias e direitos das pessoas vivendo com HIV/AIDS e não especificamente sobre a doença, a base de dados da Bireme não apresentou artigos tão voltados para áreas diversas à saúde, tal como o Direito.

#### B) Quanto aos autores

Buscou-se especificar os autores de cada um dos artigos na busca de determinar quais deles mais produzem dentro do tema escolhido para este estudo. No entanto, não houve repetição de nomes dos autores.

Quando se trata da produtividade de autores, a literatura sobre bibliometria traz os conceitos da denominada Lei de Lotka, que considera que alguns pesquisadores, provavelmente de maior prestígio em uma determinada área do conhecimento, produzem muito, ao passo que muitos pesquisadores, supostamente de menor prestígio, produzem pouco. Na gestão da informação, a avaliação da produtividade de pesquisadores é aplicada na identificação dos centros de pesquisa mais desenvolvidos, em dada área de assunto (GUEDES; BORSCHIVER, 2005).

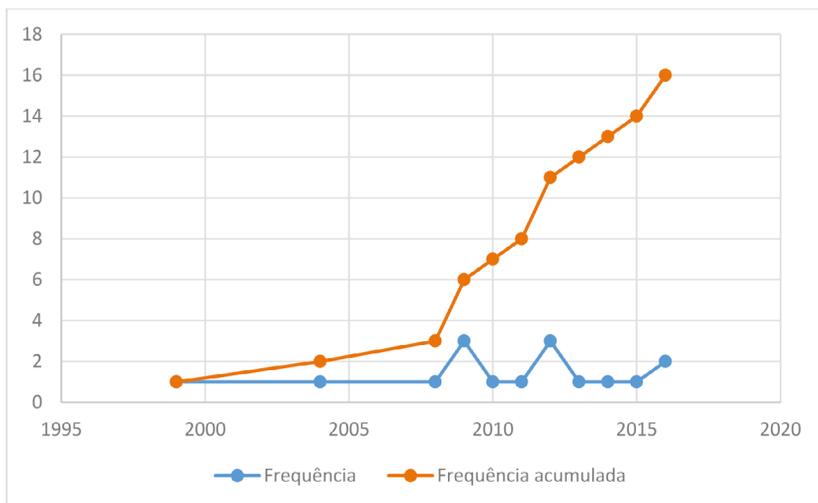
#### C) Quantidade de trabalhos e frequência acumulada por ano de publicação

Os anos em que foi encontrada maior quantidade de trabalhos publicados foram 2009 e 2012, com três registros cada um. Em relação à frequência acumulada, importante indicador de produção científica ao demonstrar a distribuição das publicações em um espaço de tempo, nota-se o crescimento da produção científica na temática deste estudo, principalmente a partir de 2009.

No presente estudo, foi possível perceber que a frequência acumulada da produção científica no tema abordado tem apresentado um movimento de aceleração positiva, justificado pelo aumento da frequência de publicações no decorrer dos anos.

Esses dados reforçam os resultados de Caballero (2011) e Suárez (2012), os quais demonstram um aumento considerável da produção científica na temática HIV/AIDS entre o período de 2003 e 2011, quando comparado com a década de 90. O gráfico 2 demonstra as frequências linear e acumulada de publicações sobre a temática do estudo ao longo dos anos.

**Gráfico 2** - Frequência linear e acumulada de publicações por ano de publicação

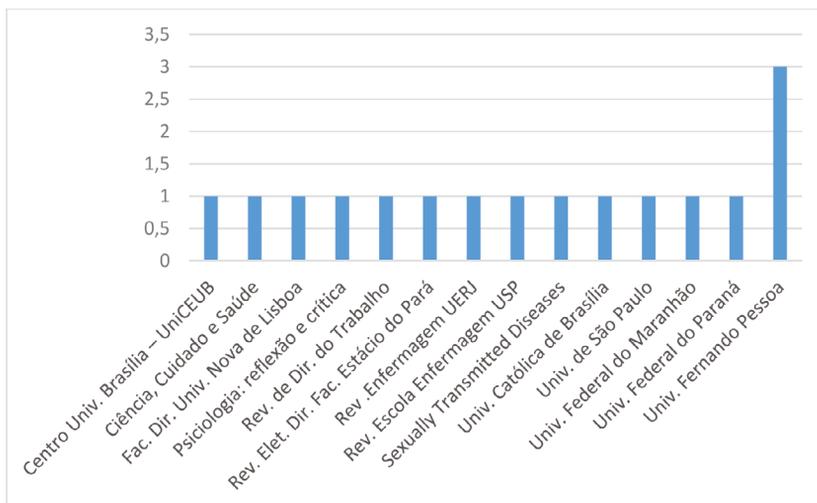


Fonte: Elaborado pelos autores.

A produção científica sobre HIV/AIDS acompanha o percurso da doença e as taxas de literatura científica também têm crescido exponencialmente. Neste contexto, diversos autores têm voltado suas atenções para a produção científica em HIV/AIDS nos países em desenvolvimento, o que acaba por motivar os pesquisadores a realizarem estudos bibliométricos (SANTOS, 2015).

#### D) Frequência dos periódicos

Quanto à frequência com que os periódicos apareceram na pesquisa foram consideradas, além das revistas, as instituições de ensino. Os 16 artigos selecionados foram publicados em 14 periódicos distintos. Neste contexto, a instituição que mais apresentou produção foi a Universidade Fernando Pessoa, num total de três publicações, conforme demonstrado no gráfico 3.

**Gráfico 3** - Frequência de ocorrência de periódicos em que os trabalhos selecionados foram publicados

Fonte: Elaborado pelos autores.

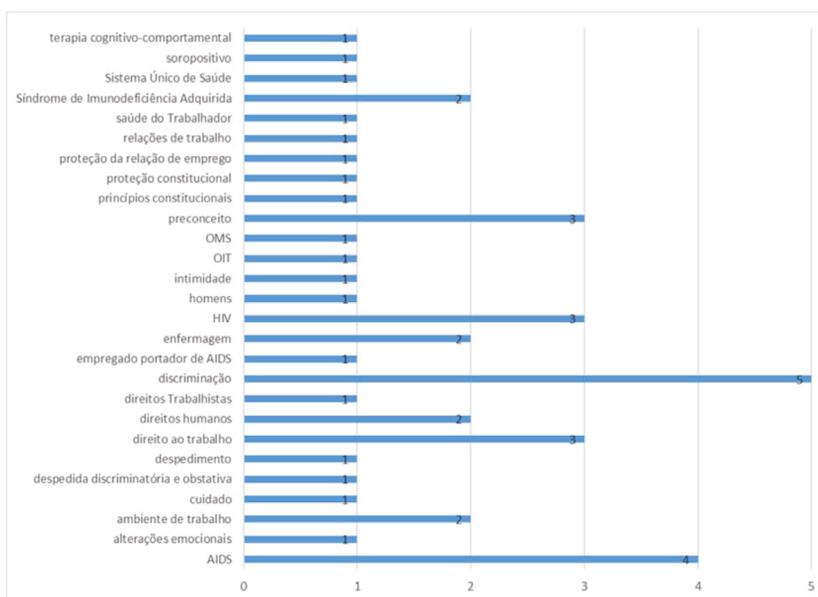
No tocante à análise da frequência de produção nos periódicos ressalta-se a Lei de Bradford, que permite estimar o grau de relevância de periódicos em dada área do conhecimento, entendendo que os que produzem o maior número de artigos sobre dado assunto são, supostamente, de maior qualidade ou relevância para aquela área. A Lei de Bradford sugere que à medida que os primeiros artigos sobre um novo assunto são escritos, após seleção/aceite por periódicos selecionados, estes atraem mais artigos, criando um núcleo de periódicos, que corresponde aos periódicos mais produtivos em termos de artigos sobre o tal assunto.

A análise da produção dos periódicos é um instrumento útil para o desenvolvimento de políticas de aquisição e de descarte de periódicos, em nível de gestão de sistemas de recuperação da informação, gestão da informação e do conhecimento científico e tecnológico (GUEDES; BORSCER, 2005).

## E) Frequência das palavras-chave

Como resultado da análise da frequência das palavras-chave, as que mais apareceram foram discriminação (5 vezes), Aids (4 vezes), HIV, direito ao trabalho, preconceito (3 vezes cada), conforme demonstra o gráfico 4.

**Gráfico 4** - Análise da frequência das palavras-chave



No âmbito dos artigos científicos, as palavras-chave expõem a abrangência de um assunto e os seus conceitos principais, que se podem revelar úteis para a indexação em mecanismos de pesquisa ou para a categorização do texto, representando uma fonte de acesso vantajosa aos artigos científicos (MIGUÉIS et al., 2013).

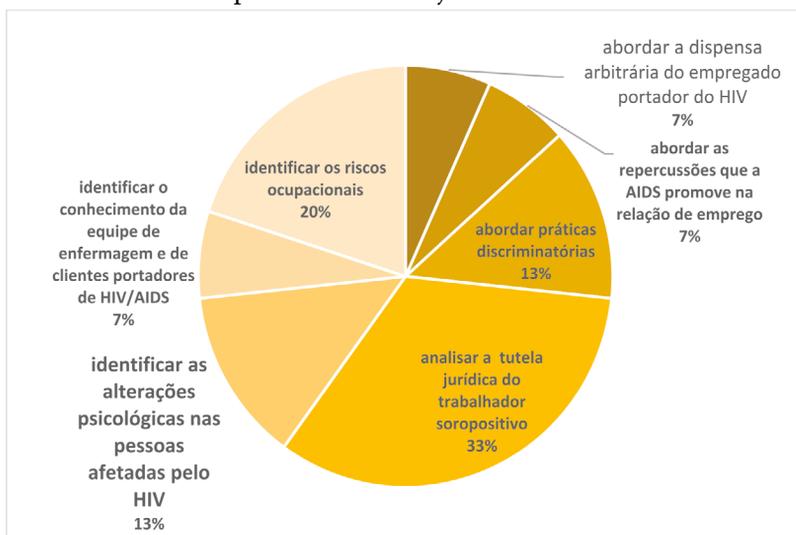
Segundo as Leis de Zipf, que permitem estimar as frequências de ocorrência das palavras de um determinado texto científico, um pe-

queno grupo de palavras ocorre muitas vezes e um grande número de palavras é de pequena frequência de ocorrência. As Leis de Zipf relacionam-se com a indexação temática automática (GUEDES; BORSCHIVER, 2005).

#### F) Objetivos dos trabalhos

Para possibilitar uma análise quantitativa dos objetivos dos trabalhos selecionados, estes foram simplificados e resumidos, de maneira a possibilitar uma uniformização e conseqüente agrupamento em objetivos em comum. Caso contrário, cada trabalho, se fosse considerado como realmente descrito, cada objetivo seria único, embora similares. Desta forma, os objetivos foram agrupados em seis grupos, conforme apresentado no gráfico 5. O objetivo que mais se repetiu foi aquele que pretendia analisar a tutela jurídica protegida no caso específico do trabalhador soropositivo, ou seja, portador de HIV.

**Gráfico 5 - Análise percentual dos objetivos dos trabalhos selecionados**



Fonte: Elaborado pelos autores.

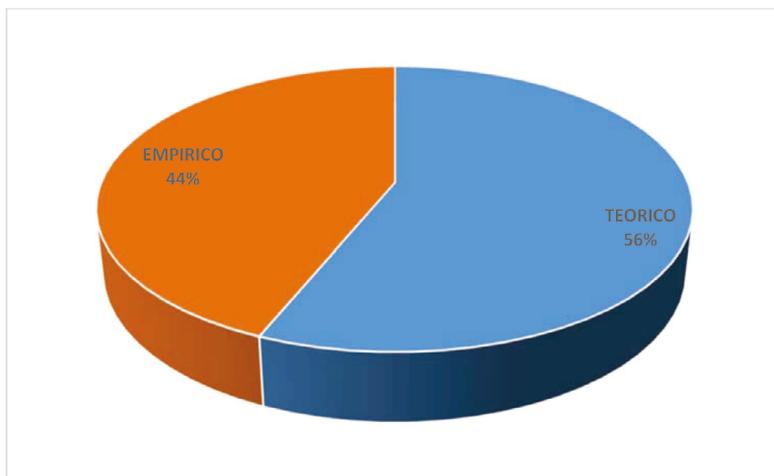
Os objetivos constituem a finalidade de um trabalho científico, ou seja, a meta que se pretende atingir com a elaboração da pesquisa. A definição clara dos objetivos ajuda em muito na tomada de decisões quanto aos aspectos metodológicos da pesquisa (RODRIGUES, 2007).

#### G) Tipo do artigo (teórico, empírico)

Quanto à análise do tipo do artigo, foram classificados como teóricos ou empíricos, cujo resultado se encontra no gráfico 6. Dos registros selecionados, 56% foram do tipo teórico e 44% do tipo empírico.

A pesquisa teórica é dedicada a reconstruir teoria, conceitos, ideias, ideologias, polêmicas, tendo em vista, em termos imediatos, aprimorar fundamentos teóricos não implicando imediata intervenção na realidade, mas sendo importante na criação de condições para a intervenção. Já a pesquisa empírica produz e analisa dados, oferecendo maior concretude às argumentações, de maneira que os dados gerados agregam impacto pertinente (BAFFI, 2010).

**Gráfico 6** - Quantidade percentual de artigo por tipo

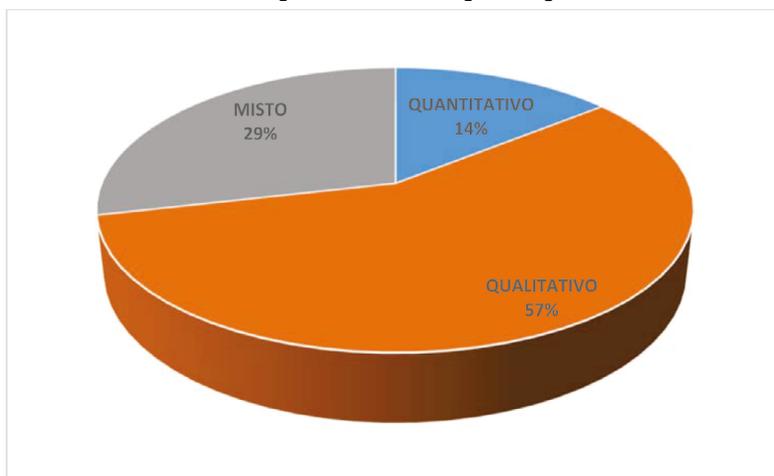


Fonte: Elaborado pelos autores.

## H) Tipo de estudo empírico quanto à sua metodologia (quantitativo, qualitativo ou misto)

Dentre aqueles registros classificados como sendo do tipo empírico, avaliou-se a metodologia utilizada, podendo ser quantitativa, qualitativa ou mista. Nos sete artigos empíricos analisados, encontrou-se, conforme consta no gráfico 7, a seguinte classificação: 57% utilizaram a metodologia qualitativa, 29%, a mista, e 14% utilizaram metodologia quantitativa.

**Gráfico 7** - Análise do tipo de estudo empírico quanto a sua metodologia



Fonte: Elaborado pelos autores.

Num estudo quantitativo, o pesquisador direciona seu trabalho tendo como ponto inicial um plano estabelecido, com hipóteses e variáveis definidas, medição objetiva e quantificação dos resultados, evitando distorções na análise e interpretação dos dados. Por outro lado, a pesquisa qualitativa não procura enumerar ou mensurar os fatos estudados, nem emprega análise estatística aos dados coletados, os focos são amplos e vão sendo definidos paulatinamente, durante o desenvolvimento do estudo.

Compreende a consecução de dados representativos sobre determinadas pessoas, lugares e sistemas por meio do contato do pesquisador com a situação em estudo, na busca pela compreensão dos fenômenos segundo o ponto de vista dos sujeitos. A pesquisa qualitativa é classicamente descritiva, as informações coletadas aparecem como transcrições de entrevistas, anotações de campo, fotografias, filmagens, desenhos e outros documentos. O ambiente e as pessoas não são reduzidos a variáveis, mas observados como um todo. Os pesquisadores qualitativos estão também focados no processo e não somente nos resultados (GODOY, 1995).

Para alguns autores, os métodos quantitativos e qualitativos são incompatíveis, para outros há predomínio de um sobre o outro e alguns os consideram combináveis (CRESWELL, 2013). A integração dos referidos métodos, denominada metodologia mista, deverá pôr um fim aos paradigmas remotos, sendo considerado um terceiro movimento metodológico. A pesquisa e os métodos quantitativos são considerados o primeiro, e a pesquisa qualitativa, o segundo movimento (FLICK, 2009).

### I) Quanto aos métodos de coleta de dados

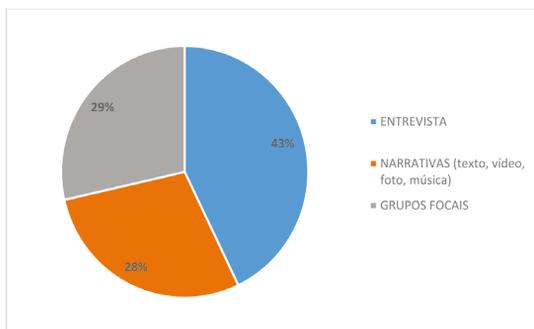
No quesito método de coleta de dados, foram analisados somente os artigos que fizeram uso da metodologia qualitativa quanto à possibilidade de serem utilizados entrevista, narrativa, grupos focais, observação/etnografia ou estudo de caso. O método mais empregado foi a entrevista, com 43%, seguida pelos grupos focais, com 29%, e pelas narrativas (que englobam texto, vídeo, foto e música), com 28%.

A abordagem qualitativa oferece três diferentes possibilidades de se proceder à pesquisa: a pesquisa documental, o estudo de caso e a etnografia. A pesquisa documental constitui uma rica fonte de dados e, entendida de uma forma ampla, inclui os materiais escritos (jornais, revistas, diários, obras literárias, etc.), as estatísticas e os elementos icográficos (sinais, imagens, fotografias, filmes, etc.).

O estudo de caso se caracteriza no exame aprofundado e detalhado de um determinado ambiente, sujeito ou situação e tem se tornado a estratégia de escolha quando se procura responder às questões de motivação e explicação de certos fenômenos que ocorrem, principalmente quando não é possível controlar plenamente os eventos estudados. A etnografia visa descrever os eventos que ocorrem no cotidiano de um grupo e como eles refletem na cultura do respectivo grupo, sendo o trabalho de campo o coração deste tipo de pesquisa, pois permite um contato de maior intensidade com a cultura ou grupo em estudo (GODOY, 1995b).

Silva e Silva, em trabalho realizado em 2013, na área da contabilidade de gestão, enumeram os principais métodos qualitativos de investigação como sendo a entrevista, a observação, os documentos e textos escritos, e os registros de áudio e vídeo. As entrevistas não estruturadas têm a vantagem de permitir recolher um amplo espectro de dados, mas obrigam o investigador a um tratamento moroso de dados. Já a utilização de documentos e textos escritos tem como principal vantagem a não obrigação do investigador em ter uma interação social, além de poder ser uma opção válida para complementar outros métodos de investigação. No tocante aos registros de áudio e vídeo, uma das vantagens é a possibilidade de registrar as reações não verbais dos entrevistados durante uma pergunta ou resposta.

**Gráfico 8** - Análise dos trabalhos selecionados quanto aos métodos de coleta de dados



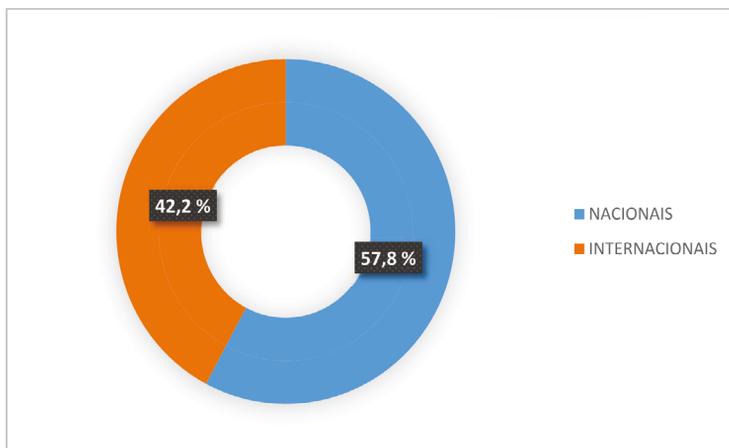
Fonte: Elaborado pelos autores.

## J) Origem das referências

Quanto à análise da origem das referências, constante no gráfico 9, foi estabelecido que os artigos em português seriam considerados como nacionais e os artigos em língua estrangeira (inglês, espanhol, etc.) seriam considerados como internacionais. Como resultado desta análise concluiu-se que 57,8% (530) dos artigos referenciados nos registros selecionados foram nacionais e 42,2% (387) foram internacionais.

Como não foi utilizado filtro de idioma na pesquisa realizada nas bases de dados deste estudo depreende-se que a produção científica no Brasil na temática sobre as pessoas vivendo com HIV/AIDS na relação laboral é expressiva e representativa na comunidade científica (SANTOS, 2014).

**Gráfico 9** - Análise quanto à origem das referências



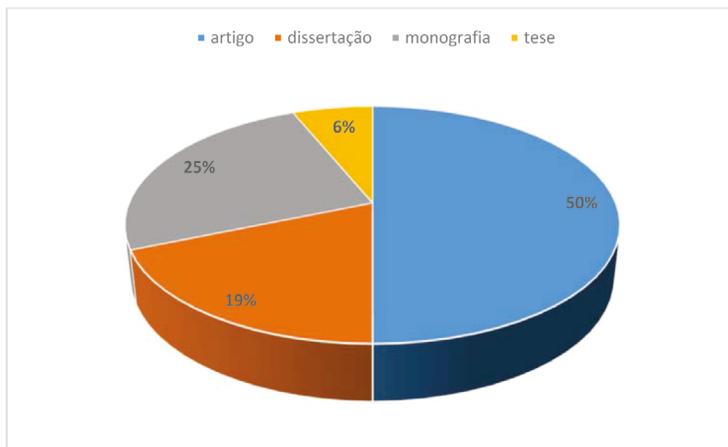
Fonte: Elaborado pelos autores.

## K) Tipo de publicação

Ao analisar os registros selecionados quanto ao tipo de publicação, estes foram divididos nos grupos como artigo publicado em perió-

dico/revista, monografia, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, conforme demonstra o gráfico 10. Os artigos corresponderam a 50% dos trabalhos selecionados, seguidos por monografias, com 25%, dissertações, com 19%, e teses, que representaram 6%.

**Gráfico 10** - Análise quanto ao tipo de publicação



Fonte: Elaborado pelos autores.

## L) Fator de impacto

A análise de citações é utilizada para estimar o fator de impacto, ou de imediatismo, de um artigo publicado, pelo estudo da concentração de citações a esse artigo, em documentos publicados num determinado período de tempo (PRICE, 1965). A hipótese é de que, em determinada área científica, artigos de periódicos citados mais frequentemente são mais relevantes do que artigos menos citados (GUEDES; BORSCHIVER, 2005).

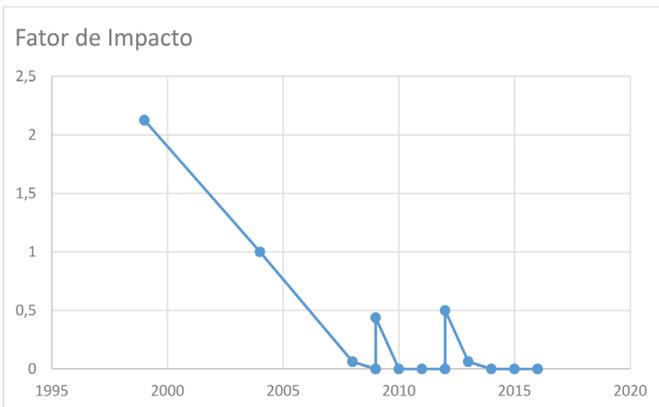
O cálculo do fator de impacto foi adaptado da metodologia de Jones (2003) para permitir abranger todos os artigos selecionados sem seleção de período específico. Sendo assim, o fator de impacto de um determinado periódico foi calculado pela divisão do número de citações

correntes a um dado artigo pelo total de artigos publicados, no período de tempo dos artigos selecionados.

Quanto ao fator de impacto, o artigo de maior impacto, ou seja, aquele que foi mais vezes citado em outros trabalhos, foi um publicado em 1999, no periódico *Psicologia: reflexão e crítica*, tendo sido citado 34 vezes e obtendo como fator de impacto o valor de 2,125. Ao analisar esta variável notou-se que publicações tais como monografias, dissertações e teses são muito pouco citadas ou não são mencionadas nos demais artigos, não obtendo nenhum valor de fator de impacto, conforme demonstra o gráfico 11.

O fator de impacto maior de artigos do que dos demais tipos de publicação pode ser justificado pelo fato de os artigos científicos gozarem de maior credibilidade no meio acadêmico, pois são, a princípio, criteriosamente selecionados por bancas qualificadas de periódicos de maior relevância, além de serem constantemente atualizados (GUEDES; BORSCHIVER, 2005). A análise de citações é utilizada como uma ferramenta adicional para a recuperação da informação, classificação automática e como uma medida de avaliação da produtividade científica dos autores e determinação do status de revistas científicas (MARSHAKOVA, 1981).

**Gráfico 11** - Análise quanto ao fator de impacto



Fonte: Elaborado pelos autores.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A bibliometria é um instrumento quantitativo que permite mapear e gerar diferentes indicadores de gestão da informação, do conhecimento e de produtividade, necessários ao planejamento, avaliação e gestão da ciência e da tecnologia, de uma determinada comunidade científica ou país. Desta forma, a bibliometria minimiza a subjetividade inerente à indexação e recuperação das informações, produzindo conhecimento, em determinada área de assunto (GUEDES; BORSCHIVER, 2005).

Este estudo bibliométrico compreendeu a revisão analítica e sistemática de trabalhos científicos que tinham como linha específica de pesquisa a temática sobre as garantias fundamentais das pessoas vivendo com HIV/AIDS no ambiente laboral nas bases de dados do Google Acadêmico e da Bireme.

A busca no Google Acadêmico resultou em um número maior de registros, a frequência de artigos publicados na temática pesquisada aumentou ao longo dos últimos anos, o período com maior frequência foi o da Universidade Fernando Pessoa, a palavra-chave de maior frequência foi “discriminação”, o objetivo mais encontrado foi o de analisar a tutela jurídica do trabalhador soropositivo, a maioria dos artigos foi do tipo teórico, a principal metodologia utilizada nos estudos empíricos, a qualitativa, tendo como método de coleta de dados de maior uso a entrevista, a maioria das referências foram nacionais, a maioria dos tipos de publicação foram artigos e o maior fator de impacto foi de um artigo publicado em 1999 no periódico *Psicologia: reflexão e crítica*.

Para vencer as dificuldades decorrentes da infecção por HIV/AIDS, em especial, o preconceito e a discriminação no ambiente laboral, é fundamental que as pessoas vivendo com HIV/AIDS conheçam os seus direitos e tenham suporte necessário para garanti-los, exercendo sua cidadania e melhorando sua condição de vida. As jurídicas existentes são suficientes para o restabelecimento do emprego do trabalhador

injustamente afastado, em razão da atitude discriminatória do empregador.

Infelizmente não são poucas as manifestações de discriminação contra os soropositivos, como resultado da segregação do diferente pela sociedade. Entretanto, a disseminação de informações sobre o vírus HIV e sobre a Aids, a conscientização da sociedade e dos empregadores sobre a necessidade de se oferecer um ambiente social e laboral acolhedor, bem como a divulgação da importância da testagem voluntária e regular, são meios viáveis de combate à discriminação, à prevenção e ao tratamento.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida; SOUSA, Ana Maria Viola de. Uma Análise dos Reflexos nas Relações Trabalhistas da Lei n. 12.984 de 2/6/2014 que Criminaliza a Discriminação dos Portadores do Vírus HIV e dos Doentes de AIDS. **Conpedi Law Review**, v. 1, n. 6, p. 193-220, 2016. e-ISSN: 2448-3931. Disponível em: < <http://www.portaltutor.com/index.php/conpedireview/article/view/129/122> > Acesso em: 31 out. 2016.

ALVES, Isabel Cristina; PADILHA, Maria Itayra Coelho de Souza; MANCIA, Joel Rolim. A equipe de enfermagem e o exercício do cuidado a clientes portadores de HIV/AIDS. **Revista Enfermagem, UERJ**, v. 12, n. 2, p. 133-139, 2004.

BAFFI, Maria Adelia Teixeira. Modalidades de pesquisa: um estudo introdutório. **Pedagogia em Foco: Petrópolis**, 2010.

BARBOSA, Thalita Damasceno. **AIDS e a aplicação da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho**. Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais (FAJS). Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). 2016. Disponível em: < <http://www.repositorio.uniceub.br/handle/235/8427> > Acesso em: 31 out. 2016.

BORGES, Eduardo Cícero Vieira. **Riscos ocupacionais em Medicina**

**Dentária.** Tese (Doutorado) - Universidade Fernando Pessoa. 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de vigilância em saúde. Departamento nacional de DST aids e hepatites virais. **Boletim epidemiológico-AIDS e DST**, v. 1, ano IV, 2015. Disponível em: < [http://www.aids.gov.br/sites/default/files/anexos/publicacao/2015/58534/boletim\\_aids\\_11\\_2015\\_web\\_pdf\\_19105.pdf](http://www.aids.gov.br/sites/default/files/anexos/publicacao/2015/58534/boletim_aids_11_2015_web_pdf_19105.pdf) >. Acesso em: 31 out. 2016.

BULGARELLI, Alexandre Favero; TÁVORA, Patricia Rodrigues. Aids e discriminação, a enfermidade no ambiente laboral/Aids. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 12, n. 4, p. 797-803, 2013.

CAREGNATO, Sonia Elisa. Google acadêmico como ferramenta para os estudos de citações: Avaliação da Precisão das Buscas por Autor. **Ponto de Acesso**, Salvador, v. 5, n. 3 p. 72-86, dez. 2011, 2012. Disponível em: < <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaici/article/view/5682/4106> >. Acesso em: 31 out. 2016.

CARNEIRO, Daniele da Silva; GUIMARÃES, Denise de Almeida. Pós-graduação *lato sensu* Projeto a vez do mestre. 2005. **Garantia de emprego do portador do HIV/AIDS**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: < <http://www.avm.edu.br/monopdf/36/DANIELbE%20DA%20SILVA%20CARNEIRO.pdf> >. Acesso em: 31 out. 2016.

CARVALHO, Fernanda Torres de et al. Fatores de proteção relacionados à promoção de resiliência em pessoas que vivem com HIV/AIDS. **Cadernos de saúde pública= Reports in public health**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 9, p. 2023-2033, set. 2007. Disponível em: < <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/49579?show=full> >. Acesso em: 31 out. 2016.

CONCEIÇÃO, Alane Moraes da. **Combate à discriminação nas relações de trabalho: proteção e concretização dos direitos humanos do trabalhador**. 2014. (Monografia) - Universidade Federal do Maranhão, 2014. Disponível em: < <http://rosario.ufma.br:8080/xmlui/handle/123456789/783> >. Acesso em: 31 out. 2016.

COSTA, Franciele Pereira. **Rompimento contratual discriminatório contra o empregado portador do vírus HIV**. Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais (FAJS). Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). 2014. Disponível em: < <http://www.repositorio.uniceub.br/handle/235/5285> >. Acesso em: 31 out. 2016.

CRESWELL, J. W. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. **Sage publications**, 2013.

DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves. **Proteção da relação de emprego contra despedimento discriminatório da pessoa portadora do HIV e/ou doente de AIDS**. 2009. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

FLICK, U. **Pesquisa qualitativa e quantitativa**. Introdução à Pesquisa Qualitativa. 3. ed. Tradução de JE Costa. Porto Alegre: Artmed, 2009. p. 39-49.

FREITAS, Julyana Gomes de et al. Enfrentamentos experienciados por homens que vivem com HIV/Aids no ambiente de trabalho. **Revista Escola Enfermagem USP**, p. 720-726, 2012.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

\_\_\_\_\_. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995b.

GONÇALVES, Antonio Baptista. O direito a ter direito: a proteção ao trabalhador soropositivo. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 38, v. 148, p. 13, out./dez. 2012.

GUEDES, Vânia LS; BORSCHIVER, Suzana. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. **Encontro Nacional de Ciência da Informação**, v. 6, p. 1-18, 2005.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BARACAT, Eduardo Milléo. O HIV e a AIDS: preconceito, discriminação e estigma no trabalho. **Revista Jurídica**, 2013, v.1, n. 30, p. 398-428. Disponível em < <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/569/441> >. Acesso em 31 out. 2016.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação**: sua aplicação às relações de trabalho. Editora LTR, 2010. Disponível em: < <http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp040476.pdf> >. Acesso em: 31 out. 2016.

HALLI, Shiva S. et al. Assessing HIV risk in workplaces for prioritizing HIV preventive interventions in Karnataka State, India. **Sexually transmitted diseases**, v. 36, n. 9, p. 556-563, 2009.

JONES, A W. Impact factors of forensic science and toxicology journals: what do the numbers really mean? **Forensic Science International**, v. 133, n. 1-2, p. 1-8, 2003.

MALTA, Elisa Maria Brant de Carvalho; CARLOS, Vera Lúcia. **A discriminação do trabalhador portador do vírus HIV/AIDS no emprego e seu direito à reintegração**. Ministério Público do Trabalho. 2002. p. 46.

MARSHAKOVA, I. V. Citation networks in information science. **Scientometrics**, v. 3, n. 1, p. 13-26, 1981.

MEDEIROS, Ana Cecília Rodrigues. **Direitos Humanos–Aspectos Éticos e Jurídicos Pertinentes à Situação dos Portadores de Aids**. Governo do Estado de São Paulo. 2004. Disponível em < <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/Direitos%20Humanos.pdf#page=185> >. Acesso em: 31 out. 2016.

MELO, H. P.; VICENTE, D.P.; MARÍN, S. C. **Legislação e Direitos das pessoas infectadas pelo VIH/SIDA**. Relatório Final. Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa 2012.

MIGUÉIS, Ana et al. **A importância das palavras-chave dos artigos científicos da área das Ciências Farmacêuticas, depositados no Estudo Geral**: estudo comparativo com os termos atribuídos na MEDLINE. In: 4ª CONFERÊNCIA LUSO-BRASILEIRA SOBRE ACESSO ABERTO, 2013.

NASCIMENTO, Aline Tiduco Hossaka Moletta. **Direito à vida privada e à intimidade do portador de HIV e sua proteção no ambiente de trabalho**. 2013. (Monografia) - Universidade Federal do Paraná, 2013.

OLIVEIRA, Adriano Pereira Alves de. **Empregados portadores de HIV/AIDS**: alcance e aplicação da legislação trabalhista. 2010. (Monografia) - Universidade Católica de Brasília, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho**. Programa Sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3. ed. Brasília, OIT, 2010. Disponível em < [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf) >. Acesso em: 31 out. 2016.

PEREIRA, Celene Moura. AIDS e suas repercussões no âmbito laboral. **Revista Eletrônica de Direito da Faculdade Estácio do Pará**, v. 1, n. 2, 2016. Disponível em: < [http://www.racestaciopara.com.br/ojs/index.php/direito/article/view/73/pdf\\_13](http://www.racestaciopara.com.br/ojs/index.php/direito/article/view/73/pdf_13) >. Acesso em: 31 out. 2016.

PRICE, Derek J. De Solla. Networks of scientific papers. **Science**, [s.l.], v. 149, n. 3683, p. 56-64, July 1965.

REIS, Junio Barreto dos; COSTA, Ilton Garcia da. Direito ao trabalho como fator de inclusão social: proibição da despedida arbitrária e discriminatória. **Revista Jurídica** (0103-3506), v. 4, n. 41, 2015.

REMOR, Eduardo Augusto. Abordagem psicológica da AIDS através do enfoque cognitivo-comportamental. **Psicologia: reflexão e crítica**, UFRGS, Porto Alegre, v. 12, n.1, 1999.

RODRIGUES, William Costa et al. Metodologia científica. **Faetec/IST. Paracambi**, 2007.

SALISSO, Josiane Aparecida; PINTO, Valmir da Silva. **A estabilidade provisória do empregado portador da síndrome da imunodeficiência adquirida-aids-presunção de discriminação na dispensa imotivada**. Faculdade de Direito de Presidente Prudente/SP. Intertem@ s ISSN 1677-1281, 2008, 3.3. Disponível em: < <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/view/11/10> >. Acesso em: 31 out. 2016.

SANTOS, André Filipe. **Considerações éticas e de biossegurança no tratamento dentário a pacientes soropositivos**. Tese (Doutorado) - Universidade Fernando Pessoa, 2011.

SANTOS, Denise Carneiro. Proteção jurídica do portador do vírus HIV: **Análise da Despedida Arbitrária do Soropositivo**. Escola superior da magistratura do trabalho (ESMAT). João Pessoa, 2010. Disponível em: < [http://www.fespfaculdades.com.br/painel/uploads/arquivos/trabArquivo\\_27082010050825\\_Denise%20Carneiro%20Santos%20%20-%20PROTE%7%C3O%20JUR%20CDDICA%20DO%20PORTADOR%20DO%20VIRUS%20HIV%20%20An%20E1lise%20da%20Despedida%20Arbitr%20ria%20do%20Soropositivo.pdf](http://www.fespfaculdades.com.br/painel/uploads/arquivos/trabArquivo_27082010050825_Denise%20Carneiro%20Santos%20%20-%20PROTE%7%C3O%20JUR%20CDDICA%20DO%20PORTADOR%20DO%20VIRUS%20HIV%20%20An%20E1lise%20da%20Despedida%20Arbitr%20ria%20do%20Soropositivo.pdf) >. Acesso em: 31 out. 2016.

SANTOS, Rafael Antunes dos. **Análise de ocorrência de palavras na pesquisa brasileira em HIV/AIDS indexada na Web of Science no período 1993-2013**. 2015. (Dissertação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2015.

\_\_\_\_\_. **Crescimento da produção científica brasileira em HIV/AIDS no período 1989-2013**. In: IV CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOMETRIA E CIENTOMETRIA, Recife, 2014

SCHWARTZ, Germano; GUILHERME, Rafaela Lemos. A inconstitucionalidade do tiss: entre o respeito aos direitos humanos fundamentais e o livre mercado. **Rev. Fac. Dir. Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 26, n.

2, p. 245-266, jul./dez. 2010. Disponível em: < <http://www.fdsm.edu.br/site/posgraduacao/volume262/11.pdf> >. Acesso em: 31 out. 2016.

SILVA, R.; SILVA, P. O contributo dos métodos qualitativos na investigação em contabilidade de gestão. **Indagatio Didactica**, v. 5, n. 2, 2013.

VALENTIM, Luana Petry; BUSSINGUER, E. C. de Azevedo et al. O direito fundamental à intimidade do trabalhador portador do vírus HIV e o direito de seu empregador ao conhecimento das doenças de seus subordinados. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**, n. 1, 2014. Disponível em: <[VINHAS, Raquel Sofia Andrade. \*\*A expressão da Ansiedade e da Depressão em pacientes com VIH/SIDA\*\*. 2008. Tese \(Doutorado\) - Universidade Fernando Pessoa, 2008.](http://xn--caribea-9za.eumed.net/wp-</a></p></div><div data-bbox=)

# O GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA APÓS A LEI N° 13.467/2017

**Bianca Alves Cerqueira**  
**Camila de Paula Navarrette**  
**Luciene Pereira Neto**

## 1 INTRODUÇÃO

A figura do grupo econômico caracterizada, em essência, pela direção unitária que uma empresa exerce sobre outra ou outras, possui especial relevância na esfera do Direito do Trabalho, mormente em razão de que o reconhecimento de tal instituto constitui fator determinante ao sucesso da satisfação do crédito trabalhista, o qual, ressalte-se, é considerado crédito superprivilegiado, ou seja, está em patamar hierárquico superior aos dos demais tipos de créditos do direito brasileiro.

Ademais, ainda a justificar a relevância da temática do grupo econômico, há que se lembrar que os trabalhadores, ora credores, não podem ser encarados como simples credores sociais, seja em virtude de sua vulnerabilidade, seja em virtude de se tratar de componente fundamental da própria empresa.

Recentemente, o referido instituto, originariamente previsto no § 2º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sofreu consideráveis alterações em razão do advento da denominada Reforma Trabalhista, a qual encerrou a modificação da redação do supracitado § 2º, bem como acrescentou o § 3º ao referido art. 2º, da CLT.

Interessa, pois, no presente artigo, analisar os principais reflexos produzidos pela Lei nº 13.467/2017 em relação ao instituto do grupo econômico trabalhista.

## 2 DESENVOLVIMENTO

A figura do grupo econômico trabalhista, produto do princípio da primazia da realidade dos fatos sobre as formas, inaugurou-se perante o contexto legal brasileiro no ano de 1943, por meio do texto inserto no § 2º do art. 2º da CLT.

Assim, por ocasião do advento da CLT, o conceito de grupo econômico trabalhista adotado pela legislação pátria definiu-se, na ocasião, como sendo a direção, controle ou administração que uma empresa exerce sobre outra ou mais empresas. Tal vertente é denominada como grupo econômico vertical, hierarquizado ou por subordinação (CLAUS, 2018, p. 14).

Acerca da categorização do instituto do grupo econômico elegida pelo Decreto-lei nº 5.452/1943, qual seja, a do grupo econômico vertical, hierarquizado ou por subordinação, cumpre defini-lo como sendo aquele no qual “é grande a perda da independência econômica originária das sociedades controladas, estabelecendo-se uma rígida hierarquia entre a sociedade controladora ou sociedade-mãe e as controladas ou filhas” (FRAZÃO, 2017, p. 35).

Em outras palavras, pode-se dizer que o grupo econômico por subordinação, de acordo com Claus (2018, p. 14), “é o grupo hierarquizado, composto por subordinação, em que se supõe a existência de uma empresa controladora e de outra ou outras controladas”.

O conceito de grupo econômico adotado pela legislação trabalhista de 1943, entretanto, foi considerado por muitos como limitado.

Nesse sentido posicionou-se relevante parcela doutrinária, para a qual o conceito trazido pela CLT ostentava caráter restritivo, fazendo-se necessária novel interpretação, que levasse em consideração a comple-

xidade dos arranjos empresariais e econômicos, bem como o propósito social da legislação em espeque.

Nesse sentido, oportuno citar as reflexões de Sússekind e Russo-mano, *in verbis*:

[...] o legislador não disse tudo quanto pretendia dizer. Mas a lei deve ser aplicada de acordo com os fins sociais a que se dirige. O parágrafo citado fala em ‘empresa principal’ e ‘empresas subordinadas’. Para que se configure, entretanto, a hipótese nele prevista não é indispensável a existência de uma sociedade controladora (‘holding company’). Vimos que a concentração econômica pode assumir os mais variados aspectos. (SUSSEKIND, 2005, p. 303).

É preciso pensar-se em outras possibilidades, que a prática pode criar e que, resultando das variadas formas de aglutinação de empresas, nem por isso desfiguram a existência do grupo e, portanto, a corresponsabilidade econômica de todas as empresas que o integram, em face dos direitos do trabalhador. É o caso de um grupo de empresas constituído horizontalmente. (RUSSO-MANO, 1994, p. 8).

Editada trinta anos depois da CLT, a Lei nº 5.889/1973, intitulada Lei do Trabalho Rural, que, conforme o próprio nome permite entender, é responsável pela regulação das relações de trabalho rural, considerando os fatores alhures mencionados – complexidade dos arranjos empresariais e econômicos e o propósito social da legislação –, passou a admitir novo conceito de grupo econômico, qual seja, a vertente do grupo econômico por coordenação.

O grupo econômico horizontal ou por coordenação caracteriza-se, a seu turno, pela gestão conjunta com maior independência econômica originária entre as sociedades (FRAZÃO, 2017, p. 36).

Assim, seja pela inovação do conceito do grupo econômico com o advento da Lei do Trabalho Rural (art. 3º, § 2º, da Lei nº

5.889/1973), seja pelo surgimento de tal concepção em outros ramos do direito, como na Lei das Sociedades Anônimas (art. 243, da Lei nº 6.404/1976) – e na Lei Anticorrupção (art. 16, § 5º, da Lei nº 12.846/2013), ao longo dos anos, a figura do grupo econômico por coordenação ganhou notoriedade e acolhimento jurisdicional, passando a ser aplicada ao trabalhador urbano, mesmo que em contrariedade à opção literal da CLT pela vertente conceitual do grupo econômico por subordinação.

Tal tendência consolidou-se legalmente no ano de 2017 por ocasião do advento da reforma trabalhista, a qual, relativamente à temática do grupo econômico, alterou a redação do § 2º e acrescentou o § 3º, ambos do art. 2º da CLT. *In verbis*:

[...]

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Analisando-se a nova redação trazida pelo § 2º do art. 2º da CLT, constata-se que, seguindo a tendência doutrinária e jurisprudencial que há tempos permeava o universo jurídico, a reforma trabalhista referendou o tratamento da temática observada no âmbito rural, legalizando o instituto do grupo econômico por coordenação na seara urbana, viabilizando o reconhecimento pacífico do conglomerado econômico diante de sociedades empresárias que não possuam vinculação hierárquica (BEZERRA, 2018, p. 136-137).

Com efeito, a inserção da locução “ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico” faz referência a um grupo econômico diverso daquele previsto pela legislação trabalhista de 1943, com caracterização facilitada, flexível e mais apropriada à dinâmica multiforme da economia e, por isso, mais bem adaptada para que o instituto cumpra a finalidade de assegurar a solvabilidade dos créditos trabalhistas.

Oportuno citar compilado produzido por Ben-Hur Silveira Claus (2018, p. 20), revelando o contentamento de diversos doutrinadores pela alteração trazida pela Reforma Trabalhista ao adotar a concepção do grupo econômico por coordenação:

Enquanto Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado sustentam que agora o grupo econômico caracterizar-se-á mediante relações interempresariais de mera coordenação, Souza Júnior et. al., cogitam de “... uma sincronia empresarial de interesses e ações”, para concluir que o suporte fático do novo preceito legal restará preenchido quando estiver presente “... um singelo liame empresarial de natureza coordenativa”, “... sem grandes exigências formais”. (2017, p. 7) É similar a posição de Dias et. al. (2018, p. 25), para quem o que se exige é a presença de “... atuação conjunta das empresas integrantes do grupo econômico”, “... uma atuação interligada das empresas, vale dizer, um encadeamento de atividades econômicas”. O autor esclarece que o grupo econômico não se formará “... quando as empresas desenvolverem atividades sem qualquer afinidade”, mas estará presente quando “... as atividades econômicas sejam interdependentes, numa cadeia produtiva que se mostre plenamente integrada, numa ação conjunta em prol de objetivos comuns”.

Outra modificação relevante trazida pela Reforma Trabalhista resulta da inserção do § 3º do art. 2º da CLT, mais especificamente de sua primeira parte, e consiste na impossibilidade de reconhecimento do

grupo econômico unicamente com fulcro na mera identidade de sócios, ou seja, a identidade entre sócios, por si só, não caracteriza o grupo econômico.

Tal alteração materializa posicionamento jurisprudencial que vinha ganhando corpo nas esferas jurisdicionais trabalhistas, ao longo dos anos, inclusive perante o Tribunal Superior do Trabalho – TST (BEZERRA, 2018, p. 135), a qual, entretanto, não foi recepcionada com o mesmo contentamento que as alterações perpetradas no § 2º.

Em que pese a ideia trazida pelo novel § 3º do art. 2º da CLT – de que a mera identidade de sócios não equivale necessariamente à existência de grupo econômico –, tal concepção, dentro do contexto societário brasileiro, no qual o instituto da personificação não garante de fato a total autonomia entre a pessoa jurídica e seus sócios, pode acarretar grandes dificuldades, obstaculizando a solvabilidade dos créditos trabalhistas (FRAZÃO, 2017, p. 52).

Nesse sentido, vale citar conclusão traçada por Ana Frazão (2017, p. 53-54) ao discutir acerca do instituto do grupo econômico sob a perspectiva da nova CLT:

A rigor, assim como não costuma haver nem mesmo separação entre os interesses dos sócios e os interesses da sociedade de que fazem parte, o mesmo ocorrerá quando os mesmos sócios fizerem parte de diversas sociedades. Da mesma forma como poderão conduzir qualquer uma delas de acordo com os seus interesses particulares, poderão facilmente conduzir a totalidade delas com base nos seus interesses particulares comuns.

Acerca do tema faz-se necessário esclarecer que, especialmente nas sociedades com pequena composição societária, – geralmente compostas por membros de uma mesma família e/ou que possuem administração exercida pelos próprios sócios – a repercussão da identidade entre os sócios torna-se muito maior do que nas sociedades de capital, vez que aquelas não possuem estrutura orgânica que possibilite a se-

paração entre os interesses da sociedade e dos sócios, de modo que o entendimento em sentido contrário ao que compõe o § 3º do art. 2º da CLT mostrar-se-ia mais adequado (FRAZÃO, 2017, p. 52).

Em síntese, o que se pretende dizer é que, ante o cenário societário brasileiro, especialmente em se tratando de sociedades com base societária diminuta, a coincidência, mesmo que parcial, no quadro societário, deveria ser entendida como um forte indicativo da existência de grupo econômico e não o contrário (FRAZÃO, 2017, p. 53).

Não obstante, a nova redação do § 3º do art. 2º da CLT vai além e estabelece em sua parte final condições específicas e imprescindíveis à caracterização do instituto do grupo econômico no processo do trabalho, quais sejam, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, dificultando ainda mais a caracterização da figura do grupo econômico trabalhista e, via de consequência, a solvabilidade dos créditos.

Acerca das inovações trazidas pelo § 3º, o célebre doutrinador Maurício Godinho Delgado afirma que o conteúdo trata-se de regra excetiva, de modo que a interpretação do parágrafo em espeque deveria ser realizada no sentido de que somente quando a participação societária fosse irrisória é que far-se-ia necessário demonstrar os requisitos do § 3º (CLAUS, 2018, p. 20). Vale citar:

(...) a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica da regra excetiva lançada no novo § 3º do art. 2º da CLT conduz ao não enquadramento no grupo econômico enunciado no conceito geral exposto no § 2º do mesmo art. 2º apenas em situações efetivamente artificiais, em que a participação societária de um ou outro sócio nas empresas envolvidas seja minúscula, irrisória, absolutamente insignificante, inábil a demonstrar a presença 'do interesse integrado, a efetivação comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes' (§ 3º, *in fine*, do art. 2º da CLT). (CLAUS, 2018, p. 21).

Abrandando as consequências desencadeadas pelo novel § 3º, entretanto, é o entendimento jurisprudencial de algumas cortes trabalhistas que, com fundamento na teoria da maior aptidão probatória, determinam a inversão do ônus da prova em casos em que exista a coincidência de identidade de sócios (BEZERRA, 2018, p. 136).

De acordo com a concepção geral de distribuição estática do ônus da prova, a existência de grupo econômico, por tratar-se de fato constitutivo do direito do exequente, tratar-se-ia de fato cuja prova incumbiria, em primeiro momento, ao exequente.

Todavia, consoante previsão da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova – art. 818, §§ 1º e 2º, da CLT – a situação implica clara hipótese de inversão do ônus probatório em favor do trabalhador, desencadeando, assim, a tese de presunção relativa de existência do grupo econômico, a menos que os sócios coincidentes logrem êxito em demonstrar a casualidade de suas presenças simultâneas em mais de uma sociedade (CLAUS, 2018, p. 24).

Nesse sentido, aliás, é o teor do enunciado nº 6 editado na semana Internacional do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região:

Enunciado nº 06. Grupo econômico. Identidade de sócios. Ônus da prova. A prova da desvinculação administrativa, econômica e financeira das pessoas jurídicas com identidade de sócios a que alude o §3º do art. 2º da CLT incumbe àquelas, ante o princípio da melhor aptidão para a prova (art. 818, §1º da CLT).

### 3 CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista produziu consideráveis modificações ao instituto do grupo econômico trabalhista, dando nova redação ao art. 2º, § 2º, da CLT, bem como introduzindo conteúdo inédito por meio da instituição do novel § 3º.

Dentre as principais modificações daí decorrentes podemos elencar a suplantação do conceito do grupo econômico por subordinação em prol do grupo econômico por coordenação; a instituição da presunção negativa de grupo econômico ante a identidade societária; e o estabelecimento de rol taxativo para a caracterização do grupo econômico.

Parcela das alterações foi bem recebida pelos estudiosos do tema, como a substituição da defasada teoria do grupo econômico trabalhista por subordinação pelo instituto do grupo econômico por coordenação, perpetrada via modificação textual do § 2º do art. 2º da CLT.

A supracitada alteração melhor se adapta às facetas da economia atual, facilitando a caracterização da figura do grupo econômico e, via de consequência, a solvabilidade dos créditos trabalhistas.

Lado outro, está a presunção negativa de existência de grupo econômico ante a coincidência societária, trazida pela parte inicial do § 3º, ideia a qual, apesar de já haver circulado anteriormente via entendimentos jurisprudências, não foi recepcionada com satisfação, eis que acusada de dificultar a caracterização do instituto do grupo econômico, assim como a necessidade de preenchimento de novo rol taxativo de requisitos trazidos pela inédita parte final do referido parágrafo.

Com efeito, estudiosos do tema afirmam que as inovações trazidas pelo § 3º encontram-se na contramão do conceito geral do grupo econômico ampliado pelo § 2º, merecendo, portanto, interpretação excetiva aliada à inversão do ônus da prova em benefício do trabalhador, no intuito de garantir o alcance da finalidade do instituto do grupo econômico trabalhista, que é a satisfação do crédito trabalhista, driblando as manobras empresariais comumente praticadas pelas sociedades empresárias.

## REFERÊNCIAS

BEZERRA, Laís Ribeiro de Sousa. Reflexos da Reforma Trabalhista na Execução Judicial. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. DF, 1943.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do Trabalho Rural.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. DF, 2017.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. O Grupo Econômico Trabalhista após a Lei nº 13.467/2017. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 2, 2018.

FRAZÃO, Ana. Grupos Societários no Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista. **Rev. TST, São Paulo**, v. 83, n. 4, out./dez. 2017.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. 16. ed. v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

SOUZA, Roberta de Oliveira. O grupo econômico na Reforma Trabalhista e a cumulatividade dos requisitos do art. 2º, § 3º da CLT. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. v. 1. São Paulo: LTr, 2005.

TRT 8ª Região, Belém, v. 44, n. 87, jul./dez. 2011. Disponível em: [https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/pdfs/revista/Revista\\_87.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/pdfs/revista/Revista_87.pdf) <Acesso em: 4 fev. 2019.

## É POSSÍVEL UMA LEITURA DO DIREITO ADMINISTRATIVO PELO VIÉS DA ANÁLISE COMPORTAMENTAL?

**José Eduardo Machado Barroso**

**Marcela Cabral Mendes Barroso**

**André Vasconcelos da Silva**

### RESUMO

A interpretação jurídica é uma atividade destinada a compreender o direito, conjunto de regras de conduta coativamente impostas pelo Estado e que se traduz em princípios de conduta social, para que seja aplicado de forma justa. O direito é um sistema funcionalmente especializado no controle coercitivo de comportamentos politicamente considerados prejudiciais e pode ser explicado pela ciência do comportamento humano. O direito tem por objeto a atividade humana social, visando, pois, disciplinar as relações entre os seres humanos em seu convívio em sociedade. A evolução do direito deu condições para que o Estado pudesse dirigir os destinos em consonância com o tecnicismo e sem abrir mão de sua posição de mantenedor do equilíbrio social. O Direito Administrativo é o conjunto de normas e princípios que, em busca do interesse público, rege as relações jurídicas entre as pessoas e órgãos do Estado e entre este e a coletividade. Uma leitura das circunstâncias comportamentais e históricas permite entender fatores que resultaram

não propriamente no surgimento, mas na consolidação do Direito Administrativo, embora haja discordância quanto à sua origem clássica. A doutrina do Direito Administrativo passa por uma transformação radical, ao denunciar e abandonar a perspectiva exclusivamente estatal reservada com exclusividade ao administrador em nome de um suposto interesse público, pois o público não se reduz ao estatal.

**Palavras-chave:** Direito Administrativo. Análise Comportamental.

## ABSTRACT

Legal interpretation is an activity aimed at understanding the Law, a set of rules of conduct that are imposed by the State and which translate into principles of social conduct, so that it can be applied fairly. Law is a system functionally specialized in the coercive control of politically considered behaviors harmful and can be explained by the science of human behavior. The object of the law is social human activity, aiming, therefore, to discipline the relations between human beings in their social life. The evolution of the Law gave conditions so that the State could direct destinies in line with the technicality and without giving up its position of maintainer of the social balance. Administrative Law is the set of norms and principles that, in search of the public interest, governs the legal relations between the people and organs of the State and between this and the collectivity. A reading of the behavioral and historical circumstances makes it possible to understand factors that resulted not in the emergence, but in the consolidation of Administrative Law, although there is disagreement as to its classic origin of Administrative Law. The doctrine of Administrative Law undergoes a radical transformation, denouncing and abandoning the exclusively state perspective exclusively reserved to the administrator in the name of a supposed public interest, and the public is not reduced to the state.

**Key-words:** Law Administrative. Analyze Behavioral.

## INTRODUÇÃO

Explicar o direito não é tarefa fácil. A interpretação jurídica sempre foi concebida como uma atividade destinada a extrair dos textos legais a sua melhor compreensão, a fim de que o direito seja aplicado de forma justa (AGUIAR; CHINELATO, 2014). Entender, ou melhor, contextualizar, o ramo do Direito Administrativo sob a perspectiva comportamental é o foco deste trabalho.

O direito é o conjunto de regras de conduta coativamente impostas pelo Estado e se traduz em princípios de conduta social, tendentes a realizar a justiça (MEIRELLES, 1998). No mesmo sentido, Aguiar (2017), em seu livro intitulado *Teoria Analítico Comportamental do Direito*, afirma que o direito é um sistema funcionalmente especializado no controle coercitivo de comportamentos politicamente considerados como prejudiciais à sobrevivência, reprodução e bem-estar da sociedade.

A ciência do comportamento humano pode explicar o direito, constituído por comportamentos jurídicos que têm sua frequência de ocorrência determinada pela maior ou menor probabilidade da aplicação de sanções.

## DESENVOLVIMENTO

O comportamento, na ótica skinneriana, é uma das atividades que fazem parte do funcionamento de um organismo que interage com o mundo externo sendo a ideia central a de que o comportamento é governado pelas consequências. Desta forma, é possível enquadrar a interpretação e a aplicação do direito na noção de comportamento. A interpretação do direito em si é um comportamento, podendo, portanto, ser objeto de exame da análise comportamental. A interpretação e a aplicação do direito enquadram-se naquilo que o behaviorismo designa como comportamento destinado à resolução de problemas.

É possível enquadrar a interpretação ou aplicação do direito na noção de comportamento à medida que se designa como comportamento cuja finalidade é resolver problemas, em que o indivíduo escolhe-os em virtude das consequências reforçadoras ou punidoras que eles causaram no passado. A própria ideia trazida nos estudos de Hermenêutica Jurídica, de que interpretar o direito é algo indissociável da sua aplicação, confirma a importância da história do indivíduo e das relações de reforço na compreensão dos textos legais (AGUIAR; CHINELATO, 2014).

Segundo o behaviorismo radical, os padrões comportamentais de um dado indivíduo são o resultado de três processos seletivos combinados, o filogenético, o sociocultural e o ontogenético. No caso da seleção comportamental filogenética, a preservação de uma espécie depende da produção de descendentes por indivíduos cujas características hereditárias os tornam mais bem adaptados às demandas do ambiente natural.

A contribuição mais relevante da seleção filogenética para a evolução dos comportamentos animal e humano é a capacidade de os organismos aprenderem novos comportamentos. Já na seleção comportamental sociocultural, a entidade que evolui é o ambiente social ou cultural, por meio do qual a seleção sociocultural opera. O controle do comportamento dos destinatários de uma regra se dá por intermédio do reforço ou punição social associado ao cumprimento ou descumprimento do comando nela contido.

Quanto à seleção comportamental ontogenética, também denominada aprendizagem operante, ocorre a adaptação do indivíduo às circunstâncias mutáveis do ambiente, tendo como mecanismo básico suas variáveis: probabilidade de ocorrência de um padrão comportamental, o contexto, o estado motivacional e a consequência reforçadora ou punitiva (AGUIAR, 2017).

No tocante ao padrão comportamental operante, o indivíduo, ao se comportar, causa uma alteração ambiental, que por sua vez, é responsável pelo aumento ou diminuição da probabilidade de o mesmo

comportamento voltar a ocorrer. Já a consequência reforçadora ocorre quando tende a aumentar a frequência do operante e punidora quando tende a diminuí-la. Quanto ao contexto, é o controle exercido pelo ambiente sobre a probabilidade momentânea de ocorrência de determinado padrão comportamental operante e quanto ao estado motivacional tem-se que é a probabilidade momentânea de ocorrência de operante em razão da alteração do valor de um reforçador positivou ou negativo naquele dado momento, sendo também denominada operação motivadora, como exemplo as privações e estimulações aversivas (AGUIAR, 2017).

Como regra, o behaviorismo compreende as condições que descrevem o comportamento capaz de resultar em uma consequência, tratando-se de estímulos discriminativos verbais que indicam uma relação de reforço. As técnicas hermenêuticas, a jurisprudência e as leis são regras capazes de influenciar o comportamento. Partindo da filosofia behaviorista de Skinner, que enfatiza a importância das consequências para a aprendizagem e manutenção dos comportamentos, outras contingências atuam sobre o aplicador da lei quando ele decide por uma determinada interpretação das normas jurídicas.

Pesam de fato outras contingências, que não somente a simples leitura de legislações e livros doutrinários, sobre o comportamento de quem interpreta normas. A análise comportamental pode focar-se nas relações de reforço e punição que concretamente modelam o comportamento de quem aplica a lei (AGUIAR; CHINELATO, 2014).

O domínio social humano é constituído por padrões comportamentais entrelaçados, que se condicionam mutuamente e são denominados sistemas sociais, cujo tipo mais simples é a interação social. Um dos principais fatores para a emergência dos sistemas sociais funcionalmente especializados, como exemplo, o direito, são as características das organizações que surgem da busca por solução de macroproblemas.

Os macroproblemas são problemas recorrentes relacionados à sobrevivência e reprodução do grupo social como um todo. No sistema

econômico é a escassez, no político, é a tomada e implementação de decisões coletivas vinculantes, no científico, é a adaptação do comportamento humano às contingências dos ambientes físico e social, no educacional, é a socialização dos indivíduos. No sistema jurídico, a função social é o controle coercitivo de comportamentos politicamente definidos como socialmente indesejáveis.

Devido à relação entre especialização e interdependência, nenhum sistema é capaz de assumir isoladamente o controle da totalidade social, de maneira que nenhuma perturbação em um dos sistemas funcionais é capaz de desestabilizar de forma irreversível a sociedade como um todo (AGUIAR, 2017).

Ao conjunto de comportamentos jurídicos punitivos e defensivos entrelaçados existentes em uma dada sociedade em determinado momento, Aguiar (2017) dá o nome de rede comportamental jurídica, da qual fazem parte não somente os comportamentos jurídicos, mas também todos os comportamentos sociais humanos, compondo o sistema jurídico, ou seja, o conjunto das normas jurídicas em uma dada sociedade, em um dado período de tempo.

A análise comportamental das normas jurídicas é premissa da análise comportamental das regras jurídicas e vice-versa, visto que as regras produzidas pelas ciências que estudam os sistemas sociais funcionalmente especializados são partes fundamentais dos próprios sistemas que estudam. A eficácia do direito no cumprimento de sua função social depende do sucesso das regras jurídicas em alterarem o comportamento das autoridades jurídicas.

Os comportamentos jurídicos punitivos e defensivos normalmente envolvem a presença física ou virtual de alguma autoridade jurídica, visto que, nas sociedades modernas, a aplicação de sanções coercitivas é monopólio das organizações jurídicas. Na busca pela imparcialidade o principal recurso é a padronização de procedimentos, que, por outro lado, pode resultar em excessiva burocratização, tornando a autoridade jurídica relativamente indiferente a estímulos motivacionais e discrimi-

nativos a que deveria estar sensível, para o bom desempenho do seu papel no processo. A experiência reforçadora ou punitiva de particulares e autoridades jurídicas em contextos similares no passado vai determinar a probabilidade de ocorrência de tais comportamentos no presente.

No tocante à função social do direito, Aguiar (2017) destaca que existem leis instituindo sanções para garantir a adequabilidade social dos comportamentos políticos, econômicos, educacionais, familiares, artísticos e científicos porque as contingências próprias destes sistemas não garantem a prevalência dos comportamentos socialmente requeridos.

Para ele, as consequências previstas nas regras jurídicas funcionam como motivadores condicionados socialmente generalizados, de maneira que o direito é essencialmente constituído por proibições, sendo a tarefa da regra jurídica suplantar a motivação para prática de ação indesejável com base na ameaça da sanção (consequência punitiva) ou na promessa de recompensa (consequência reforçadora). Desta feita, a função expressiva do direito está na capacidade de que os padrões verbais funcionem como antecedentes causais do comportamento pretendido pela sociedade.

O direito tem por objeto a atividade humana social, visando, pois, disciplinar as relações entre os seres humanos em seu convívio em sociedade. Tais relações podem se dar entre particulares, entre particulares e o Estado ou entre o Estado (pessoas jurídicas de direito público) em si. Essa acepção conduz à divisão fundamental do direito: o direito privado para reger relações entre particulares e o direito público para regular as relações em que um ente público participe (FARIA, 1980).

Na reformulação da Teoria Política, para adequá-la à evolução social e científica do conturbado século XX com suas transformações e conflitos, atendeu-se às necessidades de progresso condizentes com a própria evolução do direito dando condições para que o Estado possa dirigir os destinos em consonância com o tecnicismo e sem abrir mão de sua posição de mantenedor do equilíbrio social.

A atividade jurídica não se separa da atividade social, haja vista não se compreender uma atividade jurídica que não fosse social, pois o direito existe para regular a própria vida em sociedade. O tecnicismo, como fenômeno da moderna sociedade industrial, ocasionou a substituição do Estado Constitucional pelo Estado Administrativo, passando este ramo do direito a se desenvolver extraordinariamente, exercendo lugar de destaque que jamais alcançara (DUARTE, 2009).

Quando os princípios de conduta social são sustentados em afirmações teóricas formam a Ciência Jurídica; quando esses mesmos princípios são concretizados em norma jurídica, temos o Direito Positivo, expresso na Legislação, e a sistematização desses princípios, em normas legais, constitui a Ordem Jurídica. O Direito é dividido, inicialmente, em dois grandes ramos: Direito Público e Direito Privado, consoante a sua destinação.

Enquanto o Direito Privado tutela principalmente os interesses individuais, de modo a assegurar a coexistência das pessoas em sociedade e a fruição de seus bens, nas relações entre os indivíduos e estes e o Estado, o Direito Público, que se subdivide em Interno e Externo, visa regular os interesses estatais e sociais. O Direito Administrativo é um dos ramos do Direito Público Interno. A evolução da ciência jurídica e sua incorporação conceitual à Constituição de 1988 ampliaram a noção de legalidade, destacando a legitimidade da ação administrativa do Estado e sua subordinação à moralidade administrativa, a par dos princípios da impessoalidade e da publicidade.

A doutrina consolidada na jurisprudência destaca como parâmetro de eficácia das normas de direito a exigência de razoabilidade e de proporcionalidade entre os meios e os fins que se torna essencial na prática dos atos da Administração Pública (MEIRELLES, 1998; TÁCITO, 1998).

O Direito Administrativo é o conjunto de normas e princípios que, em busca do interesse público, rege as relações jurídicas entre as pessoas e órgãos do Estado e entre este e a coletividade. Enquanto o

Direito Privado trata sobre a igualdade das partes na relação jurídica, o Direito Público se baseia no princípio inverso da supremacia do Poder Público como reflexo da prevalência dos interesses coletivos sobre os individuais, de maneira que da desigualdade entre a Administração e os particulares resultam privilégios e prerrogativas para o Poder Público, que não podem ser desconsiderados pelo intérprete ou aplicador das regras.

Em casos de conflito entre o direito do indivíduo e o interesse da comunidade, deve prevalecer este, dado o objetivo primitivo da Administração, que é o bem comum. Apesar de os povos antigos gregos e romanos conhecerem a distinção dos espaços públicos e privados, foi apenas no Império Romano que a diferença entre direito público e privado foi idealizada (RESENDES, 2010; CARVALHO FILHO, 2013).

As leis administrativas visam, via de regra, assegurar a supremacia do Poder Público sobre os indivíduos, necessária à consecução dos fins da Administração. Em termos gerais, administrar é gerir interesses em conformidade com a moral e a finalidade dos bens entregues à guarda e conservação alheias. Se os bens e interesses salvaguardados são individuais, realiza-se administração particular; se são da coletividade, realiza-se administração pública. Administração pública, portanto, é a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade nos âmbitos federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando ao bem comum (MEIRELLES, 1998).

Neste íterim, convém ressaltar a variável contexto e sua correlação com a função social do direito como forma de explicar o ramo específico do Direito Administrativo. A interpretação dos fatores citados até o momento permite uma leitura das circunstâncias comportamentais e históricas que resultaram não propriamente no surgimento, mas na consolidação do Direito Administrativo. Dada sua complexidade, para compreender o fenômeno jurídico, faz-se necessária a utilização das ciências naturais (Psicologia, Neurociência, Biologia Evolucionária, etc.).

O Direito Administrativo se relaciona com as Ciências Sociais, principalmente com a Sociologia, com a Economia Política, com a Ciência das Finanças e com a Estatística. Como disciplinas sociais, ou antropológicas, atuam no mesmo campo do direito, qual seja, a sociedade, mas com propósitos diversos.

Enquanto as Ciências Jurídicas visam constituir normas coercitivas de conduta, as Ciências Sociais (não jurídicas) objetivam a construção de princípios doutrinários, como resultado dos fenômenos naturais que constituem o objeto de seus estudos, mas desprovidos de coação estatal. A relação entre as Ciências Sociais e o Direito Administrativo torna-se explícita na busca pelo aperfeiçoamento de seus institutos e de suas normas, visando a ajustá-los, cada vez mais e melhor, aos fins desejados pelo Estado, na conformidade da ordem jurídica preestabelecida (MEIRELLES, 1998; AGUIAR, 2017).

Partindo da compreensão de que não existe governo sem administração, nota-se que, mesmo incipiente, as civilizações antigas exerceram, de certo modo, uma organização político-administrativa. Embora não se possa afirmar a existência de um Direito Administrativo em civilizações antigas, tem-se que a vida em sociedade exige organização com normas que podem ser enquadradas como administrativas e seus respectivos órgãos responsáveis pela aplicação delas (DI PIETRO, 2006; MELO, 2013).

Uma organização político-administrativa é imprescindível para a constituição dos grandes impérios, tal como a organização de Roma e Bizâncio, ou como a estrutura administrativa da Igreja Católica, herdeira do legado cultural romano. O certo é que não havia uma elaboração sistemática deste ramo do direito, que justificasse uma autonomia epistemológica no campo das ciências jurídicas. O que havia eram normas esparsas que regulavam a administração do Estado (BRAGA, 2006).

Somente com a passagem do Estado de Polícia, caracterizado pela submissão do indivíduo ao direito, próprio das monarquias absolutas, para o Estado de Direito, que subordina o próprio Estado às normas

reguladoras que ele mesmo edita, que se tem propriamente um Direito Administrativo. O regime de Estado de Direito tem seus primórdios históricos resultantes dos princípios da Revolução Francesa.

Cabe ressaltar que a filosofia tem importante contribuição histórica e como fundamentos do Direito Administrativo. Aristóteles, em sua reflexão sobre política, definia poderes separados; o filósofo iluminista Montesquieu sistematizava a divisão dos poderes em sua obra e Jean Jacques Rousseau já menciona a vontade do cidadão, denominada vontade geral, como expressão legítima do poder (MELO, 2013).

No final do século XVIII, o constitucionalismo que, entretanto, herdou da Idade Média as ideias de limitação do poder do Estado em favor do cidadão, tendo como exemplo a Magna Carta, escrita na Inglaterra, em 1215, na qual se reconheciam alguns direitos dos nobres, limitando o poder do monarca. Com a Revolução Francesa, em 1789, os movimentos que buscavam garantir aos cidadãos os seus direitos elementares em face da atuação do poder público se acentuaram.

O principal exemplo foi a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, consequência da Revolução Francesa. Destacou-se no surgimento do Direito Administrativo as abundantes decisões do Conselho de Estado, órgão criado com destinação de preparar decisões que envolvessem matéria administrativa, que estabeleceram os princípios fundamentais no célebre caso Blanco, no qual foi estabelecido pelo Tribunal de Conflitos o princípio da responsabilidade do Estado, em que somente a jurisdição administrativa era competente para aplicar (SILVA, 2012).

Antes disso, como fruto da Revolução Americana, a Declaração de Virgínia, de 1776, estabelecia os direitos fundamentais do povo norte-americano, tais como a liberdade, a igualdade, eleição de representantes, etc. A alteração social, política, econômica que a Revolução Francesa produziu, ao destituir a posição da realeza, influenciou todas as instituições de país e, conseqüentemente, na ordem jurídica (MELO, 2013).

O que existia antes deste movimento, desde a Idade Média, era uma administração complicada e centralizada, um direito de polícia, na qual o desejo do soberano era lei, confundindo, por vezes, o Estado com a própria figura do rei, representante de Deus na Terra, e tinha o direito de governar de forma absoluta. A revolução não ocorreu apenas pelo fato de o rei legitimar seu poder em Deus, mas pelas consequências advindas desse poder absoluto, como o excesso do poder, arbitrariedades, privilégios, etc.

A relevância do Princípio da Separação dos Poderes foi fundamental para a criação da jurisdição administrativa/contencioso administrativo, em contrapartida à jurisdição comum, de modo que a solução dos conflitos nos quais a Administração Pública é parte não pode ser atribuída ao Poder Judiciário, como fito de não subordinar um Poder ao outro (MELO, 2013).

O direito de polícia pode ser visto como o precedente histórico do Direito Administrativo. Todavia, é a acolhida do princípio da separação de poderes e a submissão do Poder Executivo às normas emitidas pelo Poder Legislativo que levam à existência autônoma do Direito Administrativo. Com a divisão de poderes abre-se o caminho para o reconhecimento do direito de limitar o poder do Estado, em relação aos direitos do indivíduo, estabelecendo uma relação entre o Estado e o particular.

O Direito Administrativo, como um ramo epistemológico próprio e independente, tem início a partir da submissão do Estado à lei, nos governos subordinados a uma constituição. O direito francês foi o pioneiro no ramo doutrinário e universitário do Direito Administrativo com a inauguração da primeira cátedra de Direito Administrativo, na Universidade de Paris, em 1828, resultando em considerável impulso aos estudos de direito público de todo o mundo. Além da marcante colaboração do direito francês via Revolução, é inegável a influência dos direitos alemão e italiano para uma elaboração sistemática e científica do Direito Administrativo (TÁCITO, 1998; MAFRA FILHO, 2004; MELO, 2013).

Gustavo Binenbojm (2005) discorda veementemente da origem clássica e relata a “outra história” do Direito Administrativo. Segundo este autor, a descrição romântica do fenômeno de surgimento do Direito Administrativo, em que há a ideia da legalidade como vinculação positiva, ou seja, se aos particulares, em nome de sua autonomia pública e privada, é permitido fazer tudo aquilo que não lhes é proibido por lei e à Administração Pública cabe atuar somente de acordo com o que a lei lhe prescreve, é falsa de maneira que a associação da gênese do Direito Administrativo ao advento do Estado de direito e do princípio da separação de poderes na França pós-revolucionária caracteriza erro histórico.

O surgimento do Direito Administrativo e de suas respectivas categorias jurídicas, tais como a supremacia do interesse público, prerrogativas da Administração, discricionariedade, dentre outras, representou, verdadeiramente, a reprodução e sobrevivência das práticas administrativas do Antigo Regime e não sua, perpetuando a Administração Pública fora da esfera de controle dos cidadãos e se caracterizando como uma intervenção decisória autovinculativa do Executivo.

Ocorre que, na contramão da garantia dos direitos individuais, a Administração Pública acaba por editar suas próprias normas jurídicas, julgando seus litígios com os administrados, como no denominado contencioso administrativo, retirando os litígios jurídico-administrativos da alçada do Poder Judiciário. Com a justificativa da supremacia do interesse público sobre os interesses privados, ocorre, então, a quebra de isonomia.

Se alguma finalidade garantística embasou o surgimento e desenvolvimento da dogmática administrativa, isto ocorreu em favor da Administração, e não dos cidadãos. Em outras palavras, o Direito Administrativo nasce como direito da Administração Pública e não como direito dos administrados, de maneira que os donos do poder criam o direito que lhes é aplicável e o aplicam às situações litigiosas com caráter definitivo (OTERO, 2001).

No Estado Liberal clássico, os serviços administrativos são, em sua maioria, negativos, na medida em que o dever da autoridade é, sobretudo, o de abstenção no sentido de não interferir na liberdade individual. Num segundo momento da história, ao Estado prestador de serviços cumpre intervir para eliminar conflitos na sociedade e suprir necessidades coletivas até o limite da socialização. Atualmente, ocorre um período de retração de ingerência direta do Estado que, ao mesmo tempo, se torna menor e se aprofunda, harmonizando o estímulo à dinâmica da iniciativa privada com a maior responsabilidade pública em áreas essenciais do bem-estar social.

O Direito Administrativo brasileiro é o espelho desta sucessão histórica de fases e de estilos. O início se deu com a criação das cadeiras específicas de Direito Administrativo em São Paulo e Olinda (posteriormente transferida para Recife) em 1851 e pela influência recebida da Europa com as suas cátedras e obras de Direito Administrativo. A Constituição do Império marcou dentro do domínio do Poder Executivo o limite entre as autoridades judiciárias e administrativas, estabelecendo os princípios fundamentais do Direito Administrativo (TÁCITO, 1998; MAFRA FILHO, 2004).

Especificamente quanto ao Direito Administrativo no Brasil, este teve também a influência do sistema jurídico norte-americano, conhecido por *common law*. Em seu artigo sobre “500 anos de Direito Administrativo Brasileiro”, Di Pietro (2011) divide o Direito Administrativo no Brasil em quatro fases:

- a) período colonial, sob domínio da legislação portuguesa;
- b) período imperial, já com o início da influência do direito francês, decorrente da criação do Conselho de Estado;
- c) período republicano, até a Constituição de 1988, em que se plasmou o Direito Administrativo como ramo autônomo;
- d) período atual, posterior a Constituição de 1988, quando o Direito Administrativo altera, de certa forma, o seu perfil, em

decorrência da instauração do Estado Democrático de Direito, dos princípios informadores da Reforma do Estado e da globalização.

O Direito Administrativo rege efetivamente não só os atos do Poder Executivo, mas, também, os do Legislativo e do Judiciário, praticados como atividade complementar das que lhe são específicas e predominantes, isto é, a de legislação e a de jurisdição. O conceito de Direito Administrativo brasileiro se traduz no conjunto harmônico de princípios jurídicos que organiza os órgãos, os agentes e as atividades públicas para alcançar os fins desejados pelo Estado.

A vinculação ao reconhecimento de direitos individuais caracteriza a relação entre o Direito Administrativo e o Direito Constitucional, que se inter-relacionam à medida que ambos cuidam da mesma entidade: o Estado (TÁCITO, 1986; CARVALHO FILHO, 2013).

Enquanto o Direito Constitucional se interessa pela estrutura do Estado e pela instituição política do governo, o Direito Administrativo está voltado para a organização interna dos órgãos da Administração, de seu pessoal e do funcionamento de seus serviços, de modo a cumprir as finalidades que lhe são constitucionalmente atribuídas. O Direito Administrativo baseia-se, para sua formação, em quatro fontes principais, a saber: a lei, a doutrina, a jurisprudência e os costumes. No Direito Administrativo brasileiro o costume exerce ainda influência, em razão da deficiência da legislação. A prática administrativa vem suprindo o texto escrito, e, sedimentada na consciência dos administradores e administrados, a praxe burocrática passa a suprir a lei, ou atua como elemento informativo da doutrina (MEIRELLES, 1998; CARVALHO FILHO, 2013).

Durante o Império, inspirado na jurisprudência do Conselho de Estado, a base eram as diretrizes legais sobre o domínio público e a associação com a iniciativa privada no atendimento de necessidades coletivas. Na segunda metade do século XIX, os contratos de obras públicas

evoluem para os contratos de concessão do serviço público e atraem capitais e técnicas estrangeiras. A partir de 1930 firma-se a regra constitucional de justa retribuição do capital de modo a assegurar a estabilidade dos contratos e a estimular o financiamento da expansão e melhoria das instalações, sob influência do modelo norte-americano.

Começa a intervenção do Estado com as empresas estatais no domínio econômico e social como símbolo da participação estatal visando ao desenvolvimento econômico e à ocupação de setores em que se revelava ineficaz, ou ausente, a iniciativa privada. Até 1930 os órgãos paraestatais não iam além de 17, elevando-se a 70 nos anos 50 para atingir 582 no início da década de 80. A limitação produtiva do serviço público e a tendência de retomada da ordem econômica pelo capital privado conduzem a uma política de atividade pública empresarial.

O Estado tende a se tornar menor e mais eficiente, buscando concentrar-se em necessidades vitais da sociedade. A política de privatização passa a ser a tendência e a propriedade privada retoma sua autonomia e fica vinculada à função social que lhe incumbe a Constituição. No direito brasileiro, a recepção destas tendências alcança expressão nos fundamentos da Constituição de 1988 e se complementa com a adesão ao Mercosul. Todo este quadro evolutivo imprime sua marca nos institutos de Direito Administrativo que são o canal direto e necessário da execução operacional da política governamental (TÁCITO, 1998).

Tivemos, em nossa história administrativa, momentos sucessivos de descentralização, caracterizados pela criação de entes personalizados da administração indireta, dotados, ao menos na letra da lei, de autonomia relativa: autarquias, empresas públicas, sociedade de economia mista, fundações públicas. As Agências Reguladoras e as Agências Executivas são modelos de autarquias especiais criadas recentemente.

As Agências Reguladoras atuam em áreas determinadas de atividades transferidas à iniciativa privada pelo processo de descentralização. Diversamente, as Agências Executivas são órgãos internos que representam um processo de desconcentração. O vínculo de ambas as

Agências é um compromisso prévio e objetivo de resultados, e de avaliação do plano estratégico a que ficam subordinadas, segundo o chamado contrato de gestão.

O atual Plano Diretor da Reforma brasileira não exhibe submissão a qualquer paradigma internacional. Um terceiro modelo de delegação a entidades privadas se apresenta mediante Contratos de Gestão, na atribuição de recursos públicos a entidades privadas, as chamadas Organizações Sociais (TÁCITO, 1998; SOUTO, 2002).

## CONCLUSÃO

A doutrina do Direito Administrativo passa por uma transformação radical, ao denunciar e abandonar a perspectiva exclusivamente estatal reservada com exclusividade ao administrador em nome de um suposto interesse público, pois o público não se reduz ao estatal. Os denominados conceitos abertos ou indeterminados levaram-nos a ver que, tal como o poder discricionário da Administração, trata-se de conceitos determináveis, que sempre são aplicados em uma certa situação concreta, requerendo a concretude e a singularidade das situações de aplicação.

Esse esforço de reconstrução jurídico-doutrinária permite buscar e assegurar a imparcialidade na aplicação do direito de modo muito mais complexo e capaz de lidar com o risco de arbitrariedade sempre presente nesta atividade. Imparcialidade não mais pode ser compreendida como a cegueira do aplicador às especificidades das situações concretas de aplicação do direito (NETTO, 2002).

Enfim, novos rumos se projetam no Direito Administrativo e compreender sua origem histórica, transformações pelas quais passa e o seu grande e relativamente rápido desenvolvimento como consequência do comportamento humano, é fundamental para o estudioso e aplicador deste ramo de direito que sujeita o próprio Estado em favor do interesse dos seus jurisdicionados.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, J. C. D. **Teoria Analítico-Comportamental do Direito**: Para uma abordagem científica do Direito como sistema social funcionalmente especializado. Porto Alegre: Núria Fabris Ed, 2017. p. 31-43.

AGUIAR, J. C. D.; CHINELATO, J. M. T. Interpretação do Direito e comportamento humano. **Revista de Informação Legislativa**, v. 51, n. 203, p. 111-125, 2014.

BRAGA, P. **Ética, Direito e Administração Pública**. atual. Senado Federal, Brasília-DF, 2006.

CARVALHO FILHO, J. D. S. **Manual de direito administrativo**. São Paulo: Atlas, 2013.

DI PIETRO, M. S. Z. 500 anos de direito administrativo brasileiro. **Revista Eletrônica de Direito do Estado**, Salvador, Instituto de Direito Público da Bahia, 2006.

DUARTE, C. D. S. A concepção moderna de democracia e o primado do direito administrativo. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 60, n. 4, p. 415-418, out./dez. 2009.

FARIA, Anacleto de Oliveira. **Instituições de direito**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

MAFRA FILHO, F. D. S. A. Nascimento e evolução do Direito Administrativo. **Revista de Direito Administrativo**, n. 238, p.167-174, 2004.

MELO, Hebert. Origem, história e evolução do direito administrativo. **Aphonline**, Trindade-GO, v. 3, n. 1, p.1-20, jan./dez.2013.

NETTO, C. **A Contribuição do Direito Administrativo Enfocado da Ótica do Administrado para uma Reflexão acerca dos Fundamentos do Controle de Constitucionalidade das Leis no Brasil**: um pequeno exercício de Teoria da Constituição, v. 68, n. 2, 2002.

OTERO, Paulo. **Direito Administrativo**: Relatório. Coimbra: Almedina, 2001.

RESENDES, J. A. D. **A concretização do princípio constitucional da eficiência na Administração Pública no Estado Constitucional brasileiro**. 2010.

SILVA, M. T. da. Da vinculação à lei à vinculação ao Direito: a juridicidade como paradigma. **RFD-Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, v. 22, 2012.

SOUTO, M. J. V. Função regulatória. **Revista Diálogo Jurídico**, v. 11, 2002.

TÁCITO, C. Bases constitucionais do direito administrativo. **Revista de Direito Administrativo**, v. 166, p. 37-44, 1986.

\_\_\_\_\_. Transformações do direito administrativo. **Revista de Direito Administrativo**, v. 214, p. 27-34, 1998.



# INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, RELAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA E MODELO TEÓRICO DA HÉLICE TRIPLA

**Gustavo Alberto Silva Coutinho**  
**André Vasconcelos da Silva**

## RESUMO

O presente artigo de revisão de literatura teve como objetivo realizar um recorte da produção científica a respeito da inovação tecnológica como vantagem competitiva, o papel das universidades nesse contexto e a relação destas com as empresas para transferência de tecnologia, no contexto do modelo teórico da Hélice Tripla, proposto por Etzkowitz e Leydesdorff (2000). Para tanto, foram utilizados como referências artigos científicos que tratam dos temas apresentados e recentemente publicados. Como resultado, tem-se que no Brasil as empresas apresentam características próprias que dificultam o investimento em pesquisas, o que acaba por concentrar nas pesquisas realizadas pelas universidades a maior parte da produção de inovações tecnológicas. O modelo teórico da Hélice Tripla de relacionamento entre universidades, empresas e Estado tem como finalidade criar um ambiente favorável para aproximação entre universidades e empresas e facilitar a transferência de tecnologia da academia para o mercado.

**Palavras-chave:** Inovação. Relação universidade-empresa. Hélice Tripla.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho constitui uma revisão teórica acerca da interação universidade-empresa para produção de inovações tecnológicas. Para tanto, foi feito um levantamento de artigos publicados que tratam de tal tema, além de uma análise de dados estatísticos divulgados pelo CNPq, pelo Sebrae e pelo IBGE.

Também se procedeu a uma análise do artigo original de Etzkowitz e Leydesdorff (2000), em que os autores propõem o chamado modelo teórico da Hélice Tripla para analisar a interação entre universidade-empresa e o papel do Estado na mesma interação.

A partir de tais análises de informações estatísticas e do modelo teórico da Hélice Tripla, apresenta-se um recorte teórico que revela as características das empresas brasileiras e o papel das universidades na produção de inovações tecnológicas no país.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Inovação tecnológica como vantagem competitiva

Inovação pode ser definida como ideias, sistemas, tecnologias, produtos, processos, serviços ou políticas que são novos e de relevante aplicação (SAWANG; UNSWORTH, 2011). Anteriormente, Besant e Tidd (2007) já afirmavam que o conceito de inovação se desdobra em inovação de produto (mudanças nas coisas – produtos ou serviços – oferecidas pelos agentes ao mercado) ou inovação de processo (mudanças nas formas como as coisas são criadas e colocadas no mercado). As inovações podem fazer uma enorme diferença para organizações de todos os tipos e tamanhos, pois a lógica é simples: se elas não mudam o que oferecem ao mundo (produtos e serviços) ou como os criam e introduzem no mercado, elas arriscam ser superadas por concorrentes que o façam.

Segundo os mesmos autores, os agentes econômicos atuantes no mercado em competição com outros e que sobrevivem só o fazem porque são capazes de mudanças regulares e focadas e, num aspecto mais amplo, as inovações são fortemente associadas com crescimento econômico dos países, constituindo uma parcela significativa desse desenvolvimento desde o século XVIII.

As inovações tecnológicas vêm tendo crescente valorização na dinâmica competitiva dos mercados. O desenvolvimento econômico e o progresso das nações têm sido cada vez mais associados ao domínio de conhecimentos que possibilitem produzir inovações tecnológicas, as quais constituem fator fundamental para a competitividade das empresas atuantes no mercado (GARNICA; TORKOMIAN, 2009).

As inovações tecnológicas representam, às empresas, menos gastos e maior satisfação de clientes, gerando maiores receitas e, à sociedade, progresso decorrente da introdução de novidade ou aperfeiçoamento no ambiente produtivo ou social, o que resulta em novos produtos, processos ou serviços (ARAÚJO et al., 2010).

Historicamente, essa forma de análise adquiriu maior relevância quando ocorreu a mudança de paradigma da sociedade industrial para a sociedade de conhecimento, em que este adquire maior importância na capacidade competitiva de países e empresas e a inovação tecnológica emerge como elemento de referência gerador de vantagem competitiva, pois, na sociedade de conhecimento, este é o principal fator estratégico de riqueza e poder para os países e organizações, passando a inovação tecnológica a ser um fator importante para a produtividade e o desenvolvimento econômico (SORIA et al., 2010).

A utilização intensiva de ciência, tecnologia e inovação numa economia, então, permite o aumento da capacidade competitiva, o que gera novos empreendimentos, empresas, empregos e marcas comerciais e, assim, a tecnologia é determinante na delimitação de vantagens comparativas dos países no comércio mundial, pois quanto mais inovação

tecnológica um país produz, melhor sua posição econômica no comércio internacional (MATIAS-PEREIRA, 2011).

Tal mudança de paradigma coloca o conhecimento e sua gestão como fatores relacionados à capacidade competitiva dos países e empresas no contexto atual, em que se observam fenômenos como globalização e aceleração do desenvolvimento tecnológico, destacando a inovação como elemento gerador de vantagem competitiva, passando o conhecimento científico a ser considerado um dos pilares de sustentação do desenvolvimento econômico (FERREIRA; SORIA; CLOSS, 2012).

Esse cenário, como já afirmavam anteriormente Fujino e Stal (2007), aponta para uma necessidade de crescente produção de conhecimentos científicos inovadores e, assim, as nações que buscam maior crescimento econômico precisam desenvolver capacidade de gerar conhecimento e processar informação, pois a inovação vem se tornando um dos principais fatores de competitividade das organizações.

Portanto, o desenvolvimento de inovação gera vantagem competitiva para os países e suas empresas, pois representa para eles uma resposta da ciência à sua busca cada vez maior por diferenciação, sendo chave para a sua sustentabilidade em um mercado altamente competitivo (CLOSS; FERREIRA, 2012) e, conseqüentemente, resulta em desenvolvimento econômico e verdadeiro progresso social para suas populações, que se beneficiam tanto da melhora de sua qualidade de vida pelo acesso às inovações, como da maior circulação de riquezas por elas proporcionada.

## **2.2 Instituições de ensino superior e sua relação com empresas no Brasil**

O Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), agência do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), divulga a cada dois anos um censo dos grupos de pesquisa vinculados a instituições de ensino superior de todo o país, por meio do Diretório Grupos de Pesquisa do CNPq (RAPINI; RIGHI, 2006).

Rapini e Righi (2006) publicaram estudo que tinha como objetivo apresentar informações do Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq que podem ser exploradas na investigação da atuação das universidades em pesquisas científicas e sua interação com empresas no Brasil. A metodologia adotada foi uma análise dos dados do último censo divulgado pelo Diretório na época, de 2004, apresentando em termos gerais as informações disponíveis e algumas das possíveis agregações e formas de análise de tais dados, entre elas, a natureza das instituições de ensino superior dos grupos de pesquisa que compuseram o Censo, se públicas ou privadas.

As autoras ressaltaram, na época, que, embora o Diretório contemple uma pequena parcela da comunidade científica nacional, ele apresenta-se como instrumento auxiliar na investigação da atuação das universidades na produção de pesquisa científica. Como resultado, a pesquisa conclui que, na época, em termos institucionais, a preponderância foi de grupos de pesquisa vinculados a instituições de ensino superior públicas federais, que historicamente tendem a agregar um maior número de competências científicas.

Atualizando o estudo de Rapini e Righi (2006), tem-se que o último Censo do Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq se refere a dados do ano de 2014 (BRASIL-CNPq, 2014). Dele, é possível tirar algumas conclusões acerca da produção científica nacional em termos institucionais.

Em 2014 havia 35.424 grupos de pesquisa vinculados a 492 instituições de ensino superior, num total de 180.262 pesquisadores nesses grupos; 43,9% desses grupos se concentram na região Sudeste, enquanto apenas 7,5% estão na região Centro-Oeste. Entre as 127 instituições com pelo menos 200 doutores pesquisadores cadastrados no Censo de 2014, as instituições públicas de ensino superior da região Sudeste são responsáveis, sozinhas, por 30,6% de todos os grupos de pesquisa do país.

Embora estejam relacionadas entre estas 127, a Universidade Federal de Goiás (UFG), a Universidade de Brasília (UnB), o Instituto Fe-

deral Goiano (IF Goiano) e a Universidade Estadual de Goiás (UEG), todos instituições públicas, são responsáveis, juntas, por apenas 2,9% dos grupos de pesquisa em atuação no Brasil (BRASIL-CNPq, 2014).

As instituições privadas também têm participação pequena no que diz respeito aos grupos de pesquisa. Analisando mais uma vez as 127 instituições com pelo menos 200 doutores pesquisadores cadastrados no Censo de 2014 do Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq, entre pessoas jurídicas de direito privado, destacam-se empresas públicas de pesquisa que, embora privadas, têm capital formado por recursos públicos, como a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) e a Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais (Epamig), e as instituições privadas de ensino superior, as quais, juntas, são responsáveis por apenas 7% de todos os grupos de pesquisa do país (BRASIL-CNPq, 2014).

Pela análise do censo do Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq pode-se concluir, portanto, que a atividade de pesquisa na área acadêmica, no Brasil, é de responsabilidade principalmente de instituições de ensino superior públicas, as quais, praticamente metade, se concentram na região Sudeste.

### **2.3 Relação universidade-empresa**

A gestão de conhecimento para gerar inovação é uma realidade mais próxima das grandes empresas (GOMES; ROCHA, 2011), o que, pelas características da maioria das empresas brasileiras, representa um problema. Segundo dados divulgados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae Nacional), do universo de cerca de 5,4 milhões de empresas formais brasileiras, 99% são pequenas (microempresas ou empresas de pequeno porte), as quais concentram suas atividades em comércio e serviços (86,9%) e são responsáveis por 27% do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil e 51,67% dos empregos gerados (BRASIL-SEBRAE, 2015).

O critério de classificação como pequena empresa é legal e leva em consideração o faturamento bruto anual, que está limitado a R\$ 3,6 milhões, conforme o art. 3º da Lei Complementar 123/2006 (BRASIL, 2006). Essa característica explica o fato de suas atividades se concentrarem em comércio e serviços e não em indústria, porque esta última atividade demanda produção em escala, ou seja, fabricar em grande quantidade para obter preço de venda final baixo (SORIA et al., 2010), o que representa maior custo de produção, não suportado pelo faturamento baixo das pequenas empresas.

Outra pesquisa, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de Estatísticas do Cadastro Central de Empresas (Cempre), divulgada em 2015 com dados referentes ao ano de 2013, informa que, desse universo de 5,4 milhões de empresas, apenas cerca de 640 mil ocupam mais de 10 pessoas (BRASIL-IBGE, 2015). E, ainda segundo o IBGE, na última Pesquisa de Inovação (Pintec), divulgada em 2013 com dados referentes a 2011, destas que ocupam mais de 10 pessoas, apenas 35,7% implementaram produtos ou processos novos ou significativamente aprimorados (BRASIL-IBGE, 2013).

É interessante analisar os dados da Pintec. Segundo o IBGE, ao justificar os aspectos da amostragem da pesquisa, a inovação no Brasil é um fenômeno raro e, por isso, os desenhos tradicionais de amostragem levariam a amostras que não representariam adequadamente a fração de empresas que implementaram inovações, o que levou à escolha de empresas que possuem maior probabilidade de serem inovadoras, baseado em vários critérios estatísticos.

Por isso, aquelas que ocupam apenas até 10 pessoas nem foram consideradas na pesquisa (BRASIL-IBGE, 2013). Logo, da análise combinada dessas pesquisas conduzidas por entidades estatais brasileiras, se considerarmos o conjunto total de 5,4 milhões de empresas e que apenas cerca de 229 mil (35,7% das que ocupam mais de 10 pessoas) implementaram inovações, temos como resultado que, de todas as empresas brasileiras, apenas 4,23% implementam inovações de produto ou processo.

Diante desse contexto econômico característico brasileiro de prevalência das pequenas empresas e em razão de seus limitados recursos financeiros, elas não têm condições de financiar atividades de pesquisa e desenvolvimento (P&D) por conta própria e nem de suportar os riscos de tais atividades na busca de inovações ou de avaliar as opções tecnológicas para aumentar suas chances de acerto, e a aproximação com as universidades, que têm a pesquisa como uma de suas atividades-fim, apresenta-se como alternativa para antecipar oportunidades tecnológicas (BENEDETTI; TORKOMIAN, 2010).

Gomes e Rocha (2011) realizaram pesquisa em que foi constatado que as micro e pequenas empresas têm dificuldades em trabalhar estrategicamente, e tal problema não está relacionado à falta de informação, mas sim à falta de gestão estratégica das informações que se encontram disponíveis em abundância nas próprias empresas. Pelos resultados da pesquisa, constatou-se que as pequenas empresas têm tendência competitiva proativa e procuram adotar inovação como prática de estratégia organizacional para vencer a concorrência, mas existem conflitos, como a não disponibilidade de uma estrutura adequada de apoio às atividades de monitoramento do ambiente externo e prospecção, por ausência de pessoal capacitado ao exercício de tais atividades.

Embora elas sejam facilitadas pelo contato direto do empresário com clientes e fornecedores, uma vez que as pequenas empresas possuem estrutura administrativa simples e flexível, a qual, se por um lado facilita bastante o fluxo de informação e comunicação interna, por outro, pode comprometer a utilização de tais informações, que ficam em poder do principal dirigente, além da falta de recursos financeiros que respaldem as atividades de forma dinâmica e inovadora.

As empresas recorrem, então, à formação de alianças, parcerias ou redes para o desenvolvimento e inclusão de inovações no mercado, mais rápido e com menor custo, pois tais arranjos permitem combinação de competências, diluição do investimento em P&D, dos custos e

riscos, além de possibilitar às empresas terem acesso a benefícios que não obteriam sozinhas (ALBERTIN; AMARAL, 2010).

Nesse contexto, destacam-se duas formas de organização desenvolvidoras e aplicadoras desses conhecimentos novos: a empresa, que visa ao desenvolvimento de novos produtos, e as instituições que atuam em pesquisa e desenvolvimento (P&D), mas não implementam primordialmente as inovações tecnológicas como produtos: universidades e institutos de pesquisa (GARNICA; TORKOMIAN, 2009).

Isso se dá porque, nos últimos anos, a ideia de inovação migrou de um significado mais estreito de criação de novos produtos e processos para uma acepção mais ampla de inovação organizacional e de mercado. A análise do processo inovador também mudou, deixando de se concentrar apenas na geração linear de novos saberes e passando a abordar o desenvolvimento de novas formas de produzir, aplicar e distribuir o conhecimento, com ênfase para as parcerias tecnológicas firmadas entre empresas e universidades (COSTA; PORTO; FELDHAUS, 2010).

A transferência de tecnologia das universidades para o setor produtivo é um processo complexo que possibilita o emprego de diversas estratégias e está sujeito às características inerentes de cada setor da economia. É crescente o número de contratos celebrados entre empresas e universidades como resultado de um maior interesse das primeiras em desenvolver novos meios de gestão em P&D (BENEDETTI; TORKOMIAN, 2010).

As instituições públicas de ensino superior, no campo da pesquisa e da inovação tecnológica, por exemplo, e como se verá mais detalhadamente adiante, podem atuar em parceria com empresas privadas voltadas à pesquisa científica e ao desenvolvimento de novas tecnologias, com potencial de impactar a sociedade como um todo, na modalidade de parcerias público-privadas e, nesse tipo de ambiente, o principal objetivo deixa de ser o lucro financeiro, característica das empresas privadas e em algumas empresas estatais, para algo menos palpável, mas relevante: a criação e circulação de conhecimento, circunstância que não

pode ser esquecida quando se analisam parcerias entre o Estado e as entidades de pesquisa (ALMEIDA; JURKSAITIS; MOTA, 2015).

Tais características do sistema empresarial brasileiro enquadraram-se perfeitamente naquilo que Etzkowitz e Leydesdorff (2000) chamaram de ambiente de inovação, ou *innovative environment*, no já clássico estudo em que propuseram o chamado modelo da Hélice Tripla, ou Triple Helix, o qual influenciou vários estudos brasileiros sobre a relação universidade-empresa e que se passa a detalhar.

## 2.4 O Modelo da Hélice Tripla

O modelo teórico da Hélice Tripla, proposto por Etzkowitz e Leydesdorff (2000), se baseia na percepção de que a universidade desempenha um papel relevante em produção de inovação em uma sociedade de conhecimento e, a partir disso, diferencia-se analiticamente em relação a modelos teóricos anteriores que ou atribuíam às empresas a liderança no desenvolvimento de inovações (sistemas nacionais de inovação nos Estados Unidos, na época), ou privilegiavam o papel do Estado nessa atividade (modelo do Triângulo de Sábato).

Etzkowitz e Leydesdorff propõem, então, um novo modelo baseado numa rede de comunicações e expectativas que remodela os arranjos institucionais entre universidades, empresas e governo. Justificam ao observar que, enquanto as forças armadas diminuem sua participação no processo inovativo, a universidade surge em evidência nas estruturas institucionais das sociedades contemporâneas e, conseqüentemente, as redes de relacionamento entre universidades, empresas e governo se transformaram, substituindo o modelo trilateral de “Power Elite” da Guerra Fria por uma sobreposição de comunicações reflexivas que crescentemente remodelam a infraestrutura, o que, não surpreendentemente, provocou um debate internacional sobre o papel apropriado das universidades no processo de transferência de tecnologia e conhecimento.

Então, diante dessa nova perspectiva, Etzkowitz e Leydesdorff afirmam que a evolução dos sistemas de inovação, e a dúvida a respeito de qual o melhor caminho a ser tomado nas relações universidade-empresa, refletem na variação de arranjos institucionais de universidades, empresas e governo. Numa primeira versão, por eles chamada de “Triple Helix I”, o Estado se sobrepõe em relação às universidades e empresas, dirigindo as relações entre elas, citando como exemplos desse modelo de arranjo institucional o que era praticado na antiga União Soviética e no Leste Europeu durante o regime socialista.

Os autores afirmam que este é visto, de maneira geral, como um modelo de desenvolvimento falido, uma vez que proporciona muito poucas iniciativas “de baixo para cima”, o que acaba por desencorajar a prática de inovação, ao invés de encorajá-la. Numa segunda versão (“Triple Helix II”), as três esferas (universidades, empresas e Estado) são claramente distintas e separadas por fortes limites, mas existe a livre interação entre elas, como se observava, na época (2000), na Suécia e nos Estados Unidos.

Nesse modelo, porém, vigora uma política *laissez-faire*, que é defendida como forma de diminuir a participação do Estado exposto no modelo “Triple Helix I”. Finalmente, a última versão do modelo, “Triple Helix III”, gera uma infraestrutura de conhecimento em termos de esferas institucionais que se sobrepõem, com cada uma assumindo o papel da outra e com organizações híbridas emergentes nas interfaces.

Os autores afirmam que muitos países têm buscado aplicar esse último modelo de algum modo, com o objetivo de criar o que eles chamam de ambiente de inovação, caracterizado por criação de empresas *spin-off* nas universidades, iniciativas trilaterais de desenvolvimento econômico baseado em produção de conhecimento, alianças estratégicas entre empresas de diferentes portes econômicos e que atuam em diversas áreas com distintos níveis de tecnologia, laboratórios do governo e grupos de pesquisa acadêmicos.

Segundo Etzkowitz e Leydesdorff (2000), tais arranjos organizacionais têm sido encorajados, mas não controlados, pelos governos, que estabelecem novas “regras de jogo” por meio de assistência financeira direta ou indireta e por leis que incentivam a formação desses arranjos.

Para os autores, a Tripla Hélice consiste, então, em um modelo analítico para descrição da variedade de arranjos e políticas institucionais e explicação de suas dinâmicas de funcionamento, buscando identificar quais são as unidades de operação que interagem quando um sistema de inovação é formado e como tal sistema pode ser especificado. Na opinião dos autores, ocorrências como “sistemas nacionais de inovação”, “sistemas de pesquisa em transição”, ou “sistema de pesquisa pós-moderno”, são indicativos de um fluxo, reorganização e reforço do papel do conhecimento e da inovação na economia e na sociedade.

Ao tratar das implicações do modelo da Hélice Tripla, Etzkowitz e Leydesdorff (2000) afirmam que o modelo repercute não apenas no relacionamento entre universidades, empresas e governo, mas também internamente em cada uma dessas esferas. A universidade se transforma de simples instituição de ensino em uma que combina esta função com a de pesquisa.

Com relação às demais, o modelo resulta que os arranjos entre governo e empresas não se restringem mais a governos nacionais e setores industriais específicos. Os governos podem atuar em níveis nacional, regional e até internacional. As empresas adotam posturas globais tanto dentro de estruturas formais quanto em alianças. Blocos comerciais como a União Europeia, o Nafta e o Mercosul proporcionam novas opções de quebra de bloqueios comerciais sem sacrificar as vantagens competitivas.

O modelo teórico da Hélice Tripla apresentado por Etzkowitz e Leydesdorff (2000) tem sido referenciado em muitas pesquisas acadêmicas produzidas no Brasil e que tratam da relação entre universidades, empresas e governo no ambiente de inovação, como mencionado por Closs e Ferreira (2012) e por Lemos, Cário e Melo (2015).

Anteriormente, Dagnino (2003) já tratava de tal ambiente de inovação ao mencionar elementos que reforçam a importância das relações entre os atores que nele atuam, citando diversos outros pesquisadores que, embora mantendo uma ênfase na empresa, evidenciam a capacidade que esta tem de ter de estabelecer relações virtuosas com os demais elementos que atuam no ambiente de produção de inovação. E, entre estes, no modelo da Hélice Tripla, a universidade assume a posição de elemento privilegiado do ambiente inovativo e, embora não seja situada no centro do Sistema Nacional de Inovação, lugar ocupado pela empresa, a universidade é considerada fator indispensável de competitividade sistêmica.

Dagnino (2003) destacava, ainda, a formação do Sistema Nacional de Inovação nesses parâmetros, salientando o contexto em que se dá a formação dessa política da relação universidade-empresa, em que a desregulamentação da economia e a crescente exposição das empresas nacionais à concorrência externa teriam como resultado esperado um impacto positivo na competitividade dessas mesmas empresas, o que provocou uma percepção nas universidades, que já sofriam progressivos cortes orçamentários, que a mudança em curso demandava, também, uma mudança significativa de seu próprio comportamento.

As comunidades de pesquisa e os empresários, então, passaram a sugerir medidas de política de inovação que levassem a um aumento da competitividade das empresas locais, com o objetivo de criar uma nova dinâmica a partir de empresas de base tecnológica, o que viria impactar os outros atores envolvidos no processo, especialmente as universidades, a quem as empresas submetidas à concorrência internacional recorreriam em busca de conhecimento.

Na esteira desse pensamento, a Lei de Inovação (Lei 10.973/2004) foi editada com os objetivos de constituir ambiente propício para parcerias estratégicas entre universidades, institutos tecnológicos e empresas, estimular a participação das Instituições de Ciência e Tecnologia (ICT) no processo de inovação, conceder incentivos ao pesquisador-inventor

vinculado à ICT e apropriar conhecimentos gerados nas ICT em favor das empresas (ARAÚJO et al., 2010).

Fujino e Stal (2007) indicam que a edição da Lei de Inovação acompanha um movimento internacional em que se enfatiza a necessidade de um trabalho dinâmico entre os agentes da Hélice Tripla proposta por Etzkowitz e Leydesdorff, de forma a viabilizar o desenvolvimento tecnológico local, regional ou nacional e, assim, políticas estatais de incentivo à relação universidade-empresa resultaram em práticas mais ou menos homogêneas e bem-sucedidas em Israel, nos Estados Unidos, em Taiwan e no Brasil.

Soria et al. (2010), por sua vez, salientam que, nessa conjuntura, têm-se testemunhado mudanças no ambiente regulatório da transferência de tecnologia universidade-empresa, na definição de metas de pesquisa acadêmica (aumento de exigência de publicações e de contribuições com o desenvolvimento econômico) e suporte público à ciência.

Com isso, procura-se criar esse ambiente de inovação em que a universidade desempenha papel fundamental na formação de profissionais qualificados, no acompanhamento do estado da arte em nível internacional, na realização de pesquisas que resultem em processos e produtos inovadores, na manutenção de um ambiente interno estimulante para o empreendedor e na transferência de resultados de pesquisa ao setor produtivo.

Ipiranga, Freitas e Paiva (2010) afirmam que a inovação é um processo cumulativo e interativo e a cooperação dos atores da Hélice Tripla em termos de Sistemas de Inovação resulta em um arranjo organizacional mais evoluído, o que teria sido o evento-chave para a criação de uma “universidade empreendedora” e de condições em prol de uma sociedade baseada em conhecimento, integrando o desenvolvimento econômico e social local e regional.

Vieira da Silva (2010) acrescenta que, sob a égide da Hélice Tripla, têm surgido no Brasil novos arranjos sociais para buscar uma mudança no atual cenário econômico, entre eles, núcleos de inovação tecnológica (NIT), polos tecnológicos, centros de modernização empresarial e incu-

badoras de empresas nas universidades, as quais constituem instituições híbridas que internalizam o relacionamento entre as três esferas da Hélice, estimulando e criando um espaço de interação.

Voltando ao estudo de Closs e Ferreira (2012), tem-se a afirmação de que no modelo da Hélice Tripla o ambiente de inovação proveniente da inter-relação entre os atores da Hélice resulta também em uma ampliação do papel da universidade, que passa a ser fonte de geração e difusão de conhecimento e inovações. Agrega-se a necessidade de alinhamento da produção acadêmica com as demandas da sociedade, num cenário de dependência mútua com as empresas, detentoras da lógica de uso de inovações com finalidade comercial, mas que buscam nas universidades o conhecimento necessário para a produção de tais inovações, uma resposta da ciência à sua busca por maior diferenciação no mercado competitivo.

Já no entendimento de Eberhart e Pascuci (2014), no modelo da Hélice Tripla a universidade produz o conhecimento, a empresa cria o produto e o Estado contribui com recursos e incentivos fiscais para a realização de tais atividades e, em tal perspectiva, a universidade seria o ator mais representativo na Hélice, na medida em que exerce papel de interseção entre os demais atores.

Contudo, em organizações universitárias, o processo decisório multifacetado, burocrático e centralizador, que influencia as decisões sobre o que e como fazer, e a ambiguidade das preferências e objetivos, somada à natureza qualitativa e subjetiva da área acadêmica e aos fatores políticos que vão influenciar as decisões, afetam esse movimento de interseção e o cumprimento de seu papel na Hélice Tripla (EBERHART; PASCUCI, 2014).

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir das referências utilizadas no presente trabalho, tem-se que o fato de a maioria das empresas brasileiras serem de pequeno porte

econômico dificulta que estas realizem investimentos em pesquisas de produção de inovações tecnológicas, em razão da falta de recursos, o que dificulta a competição com as grandes empresas, que têm melhores condições econômicas para investir em pesquisas científicas.

Nesse cenário, no Brasil, a produção de tecnologia de fronteira acaba por ficar a cargo das pesquisas realizadas por universidades, principalmente as de natureza pública, que concentram a maior parte da produção científica do país.

O modelo teórico da Hélice Tripla, que propõe a criação de um ambiente favorável para aproximação das universidades e das empresas para transferência de tecnologia por intermédio de incentivos concedidos pelo Estado, apresenta-se como boa solução para proporcionar às empresas de pequeno porte econômico terem acesso a inovações tecnológicas que lhes forneçam vantagens competitivas no mercado.

## REFERÊNCIAS

ALBERTIN, Eduardo Vicente; AMARAL, Daniel Capaldo. Contexto da parceria como qualificador da gestão de projetos universidade-empresa. **Produção**, v. 20, n. 2, p. 224-236, abr./jun. 2010.

ALMEIDA, Fernando Dias Menezes de Almeida; JURKSAITIS, Guilherme Jardim; MOTA, Carolina. Parcerias empresariais do Estado para a inovação tecnológica. In: JUSTEN FILHO, M.; SCHWIND, R. (Coord.). **Parcerias público-privadas** - Reflexões sobre os 10 anos da Lei 11.079/2004. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 609-625.

ARAÚJO, Elza Fernandes; BARBOSA, Cynthia Mendonça; QUEIROGA, Elaine dos Santos; ALVES, Flávia Ferreira. Propriedade Intelectual: proteção e gestão estratégica do conhecimento. **R. Bras. Zootec.**, v. 39 (supl. especial), p.1-10, 2010.

BENEDETTI, Mauricio Henrique; TORKOMIAN, Ana Lúcia Vitale. Uma análise da influência da cooperação universidade-empresa sobre

a inovação tecnológica. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 17, n. 4, p. 145-158, 2010.

BESSANT, John; TIDD, Joe. **Innovation and Entrepreneurship**. Londres: John Wiley & Sons, Ltd., 2007.

BRASIL.

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq. **Censo do Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil**. Brasília, DF, 2014.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Estatísticas do Cadastro Central de Empresas**. Rio de Janeiro, RJ, 2015.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Pesquisa de Inovação**. Rio de Janeiro, RJ, 2013.

\_\_\_\_\_. Lei complementar 123, de 14 de dezembro de 2006. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm)>. Acesso em: 29 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. **Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira – Relatório Executivo**. Brasília, DF, 2015.

CLOSS, Lisiane; FERREIRA, Gabriela Cardozo. A transferência de tecnologia universidade-empresa no contexto brasileiro: uma revisão de estudos científicos publicados entre os anos 2005 e 2009. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 19, n. 2, p. 419-432, 2012.

COSTA, Priscila Rezende; PORTO, Geciane Silveira; FELDHAUS, Diogenes. Gestão da Cooperação Empresa-Universidade: o Caso de uma Multinacional Brasileira. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.14, n.1, art. 6, p. 100-121, jan./fev. 2010.

DAGNINO, Renato. A relação universidade-empresa no Brasil e o “argumento da Hélice Tripla”. **Revista Brasileira de Inovação**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 267-307, jul./dez. 2003.

EBERHART, Maria Elizete; PASCUCI, Lucilaine. O processo decisório e suas implicações na cooperação universidade, empresa e governo: um estudo de caso. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 7, n. 2, p. 221-242, mai. 2014.

ETZKOWITZ, Henry; LEYDESDORFF, Loet. The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. **Research Policy**, v. 29, n. 2, p. 109-123, fev. 2000.

FERREIRA, Gabriela Cardozo; SORIA, Alessandra Freitas; CLOSS, Lisiane. Gestão da interação universidade-empresa: o caso PUCRS. **Revista Sociedade e Estado**, v. 27, n. 1, p. 79-94, jan./abr. 2012.

FUJINO, Asa; STAL, Eva. Gestão da propriedade intelectual na universidade pública brasileira: diretrizes para licenciamento e comercialização. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 12, n. 1, p. 104-120, jan./mar. 2007.

GARNICA, L.; TORKOMIAN, A. Gestão de tecnologia em universidades: uma análise do patenteamento e dos fatores de dificuldade e de apoio à transferência de tecnologia no Estado de São Paulo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 16, n. 4, p. 624-638, out./dez. 2009.

GOMES, Suely; ROCHA, Jaqueline. Gestão da informação: o caso das empresas participantes do programa de incubação de empresas da Universidade Federal de Goiás. **Palavra Chave**, La Plata, v. 1, n. 1, p. 21-39, out. 2011.

IPIRANGA, Ana Sílvia Rocha; FREITAS, Ana Augusta Ferreira de; PAIVA, Thiago Alves. O empreendedorismo acadêmico no contexto da in-

teração universidade – empresa – governo. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 676-693, dez. 2010.

LEMONS, Dannyela da Cunha; CÁRIO, Silvio Antônio Ferraz; MELO, Pedro Antônio de. Processo de interação universidade-empresa em Santa Catarina para o desenvolvimento inovativo: o caso da UFSC, FURB, UDESC e UNIVALI. **Revista de Ciências da Administração**, v. 17, n. 43, p. 37-54, dez. 2015

MATIAS-PEREIRA, José. A gestão do sistema de proteção à propriedade intelectual no Brasil é consistente? **RAP - Revista de Administração Pública**, Porto Alegre, v. 45, n. 3, p. 567-590, mai./jun. 2011.

RAPINI, Márcia Siqueira; RIGHI, Hérica Morais. O Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq e a Interação Universidade-Empresa no Brasil em 2004. **Revista Brasileira de Inovação**, Campinas, v. 5, n. 1, p. 131-156, jan./jun. 2006.

SAWANG, Sukanlaya; UNSWORTH, Kerrie L. A model of organizational innovation implementation effectiveness in small to medium firms. **International Journal of Innovation Management**, v. 15, n. 5, p. 989-1011, 2011.

SORIA, Alessandra Freitas; FERREIRA, Gabriela Cardozo; PERIN, Marcelo Gattermann; SAMPAIO, Cláudio Hoffmann; ALEMÁN, José Luis Munuera. Geração de patentes em universidades: um estudo exploratório. **R. Adm. FACES Journal Belo Horizonte**, v. 9, n. 3, p. 95-116, jul./set. 2010.



# A INTERNACIONALIZAÇÃO DAS EMPRESAS COMO FORMA DE INOVAÇÃO

**Marcus Vinicius Moreira Castro Silva**  
**André Vasconcelos da Silva**

## RESUMO

A redução das barreiras mundiais, promovida pelo avanço tecnológico, e a busca do capitalismo por novos mercados colocaram a internacionalização como uma das mais importantes mudanças organizacionais nas empresas. Esta internacionalização é estudada por dois enfoques: o econômico e o comportamental, gerando teorias de gestão para direcionar empresas de acordo com suas características e objetivos. Este estudo visa principalmente verificar como a internacionalização se relaciona com a inovação pela análise de trabalhos acadêmicos que abordam este assunto. Para tanto foram selecionados como base da pesquisa nove artigos na base de dados da revista brasileira de inovação e outros seis trabalhos em periódicos diversos, buscando tecer um trabalho teórico sobre a internacionalização e ao mesmo tempo demonstrando como a comunidade científica tem analisado este fenômeno. Para tanto utilizaram-se como descritores da pesquisa os termos combinados de internacionalização, globalização, internacional e inovação. Dentre os trabalhos retornados e selecionados verificou-se que as discussões se aglomeram em três aspectos: estudos de casos de sucesso de empresas nacionais,

comparações entre empresas inovadoras nacionais e multinacionais, e discussões sobre as políticas governamentais acerca da internacionalização. Pôde-se verificar que a relação entre internacionalização e inovação ainda é pouco discutida pela literatura pela pouca publicação de estudos empíricos sobre o tema, ainda assim pode-se concluir que a internacionalização está intimamente relacionada com a inovação nas empresas, tanto como ferramenta de gestão, como motor que impulsiona um ciclo virtuoso de inovações, entretanto, a falta de políticas governamentais causa atraso na inserção das empresas brasileiras neste cenário mundial.

**Palavras-chave:** Internacionalização. Inovação. Gestão. Políticas.

## THE INTERNATIONALIZATION OF BRAZILIAN COMPANIES AS A WAY OF INNOVATION

### ABSTRACT

With reducing global barriers, promoted by technological advances and the capitalist search for new markets put internationalization as one of the most important organizational changes in companies. This internationalization is studied by two approaches: the economic and the behavioral, generating management theories to target companies according to their characteristics and objectives. This study aims mainly to see how the internationalization relates to innovation by analysis of academic papers that address this issue. For both were selected as the basis of nine research articles in the Brazilian magazine's database of innovation and six work in various periodicals, seeking weave a theoretical work on the internationalization while demonstrating how the scientific community has analyzed this phenomenon. To feel was used as the search descriptors combined terms of internationalization, globalization, international and innovation. Among the works selected returned and found that discussions crowd in three aspects: case studies of successful

national companies, comparisons between national and multinational innovative companies, and discussions on government policies on internationalization. It was verified that the relationship between internationalization and innovation is still little discussed in the literature by little publication of empirical studies on the subject, but still it can be concluded that internationalization is closely related to innovation in enterprises, both as a management tool, as an engine that drives a virtuous cycle of innovation, however the lack of government policies cause delay in insertion of Brazilian companies in the world stage.

**Key-words:** Internationalisation. Innovation. Management. Policies.

## 1 INTRODUÇÃO

O crescente avanço tecnológico tem cada vez mais permitido a redução das barreiras geográficas nas mais diversas áreas, este fenômeno, quando aplicado às discussões econômicas, recebe a denominação de internacionalização, embora alguns autores (TIGRE; DEDRICK, 2003) utilizem o termo globalização.

O presente estudo se propõe a fazer uma análise da forma como esta aproximação dos países reflete na inovação das empresas. Para tanto optou-se por realizar uma pesquisa na base de dados da *Revista Brasileira de Inovação* (RBI), que se propõe a efetuar o debate acadêmico e institucional sobre a inovação. A opção por tal periódico é que está vinculado ao Finep, empresa pública nacional que busca promover o desenvolvimento econômico e social do Brasil por meio do fomento público à Ciência, Tecnologia e Inovação em empresas, universidades, institutos tecnológicos e outras instituições públicas ou privadas.

Foram lançados nesta base de dados os descritores combinados: internacionalização, globalização, mundialização, internacional e inovação. Dentre os trabalhos retornados foram selecionados nove para compor o referencial teórico deste artigo, sendo agregados mais seis tra-

balhos obtidos nas bases de dados da Scielo e do portal de periódico da Capes.

Nos trabalhos pesquisados verificou-se que os temas abordados formam três grandes conjuntos de discussão. Em um primeiro plano tem-se que cinco trabalhos apresentam estudos de caso, analisando empresas brasileiras que passaram por processo de internacionalização e como este trouxe inovação à gestão dos negócios e aos produtos e o resultado obtido por este processo (COELHO et al., 2015; FUCK; BONACELLI, 2010; JUDICE, 2006; RUIZ; GOMES, 2003; TIGRE; DEDRICK, 2003). Nestes trabalhos os autores analisam empresas que obtiveram sucesso e destaque advindos da internacionalização, se aprofundando nas estratégias de gestão adotadas em cada empresa.

Três trabalhos, dentre os estudados, abordam sistemática comparativa da gestão da inovação entre empresas nacionais e multinacionais (ARBIX et al., 2005; RUIZ; BHAWAN, 2010; RUIZ; CAMPOS, 2009), investigando as distinções de comportamento e mercado destas empresas no mesmo segmento.

Por fim, seis trabalhos debruçam em um estudo teórico das políticas governamentais voltadas para a internacionalização, traçando paralelos com outras políticas e apontando acertos e percalços das políticas nacionais e ainda apontando sugestões para o desenvolvimento de políticas eficientes e que tragam efetivo resultado para as empresas nacionais (ARBIX et al., 2004; ERLUND, 2015; JORGE; DANTAS, 2009; MELO et al., 2015; MORAES et al., 2006; RUIZ; GOMES, 2003).

Desta forma, o trabalho buscou refletir o tema dentro das temáticas abordadas, destacado a correlação entre a internacionalização e a inovação nas empresas e seus impactos econômicos e organizacionais.

## 2 DISCUSSÃO

Dentre as revoluções econômicas mais importantes das últimas décadas, a internacionalização é uma das mais importantes, dada a

aproximação das fronteiras e as facilidades de transferência de capital entre os países de todo o globo (AMORIM –BORHER et al., 2007)

Desta forma, as relações entre os agentes econômicos passaram a ser diretamente afetadas pela competitividade internacional, sendo a internacionalização uma questão bastante pertinente na análise econômica das empresas, principalmente no tocante à inovação, haja vista que a concorrência não está mais adstrita aos níveis nacionais, mas também aos globais.

Assim, os negócios devem ser definidos em um ambiente global, independentemente de onde estas empresas estão localizadas, avaliando, dentro de cada setor, qual a sua inserção no mercado, qual o público, e quais as estratégias conjuntas para o sucesso empresarial. Diversos autores se debruçam sobre as teorias de internacionalização das empresas. Stal (2010) considera que a internacionalização pode ser compreendida como um processo, ao longo do tempo, no qual uma empresa se desenvolve de forma crescente em operações fora de seu país de origem.

Já Judice (2006) sustenta que a internacionalização pode ser analisada sob dois enfoques: a corrente econômica e a corrente comportamental. Ou seja, o fenômeno da internacionalização não pode ser avaliado apenas do ponto de vista da expansão de mercado, mas deve ser analisado também por um viés comportamental no qual não só a influência econômica, mas outras contribuições deverão ser sopesadas.

Apenas para ilustrar tal questão, e já realizando uma ligação com o tema central que é a inovação, pode-se trazer o exemplo da rede de cafeterias americanas Starbucks, que buscou na internacionalização comportamental inovar e consequentemente aumentar seus lucros. No caso, os americanos não estavam habituados a um consumo de café de maior qualidade, e não havia sequer demanda para estes produtos. A inovação da empresa foi justamente buscar na Itália as formas de preparo de café e introduzir este hábito ao público americano, criando assim um sucesso de empreendimento (COELHO et al., 2015).

Ocorre que este processo de internacionalização foi apenas o início, pois a empresa iniciou uma campanha contra a aquisição de café produzido por trabalhadores em condição subumana, pois não queria ter a sua imagem amarrada a esta situação. Com isso as empresas produtoras de café tiveram que realizar uma mudança comportamental nas suas relações de trabalho, ainda que a legislação interna de seu país não lhes obrigasse, caso almejassem manter a venda de café para a Starbucks. A mudança, embora sempre tenha um viés econômico, se deu de forma comportamental, em que primou-se pela mudança organizacional da empresa, a fim de manter-se competitiva (ERLUND, 2015; COELHO et al., 2015).

O viés comportamental da internacionalização como busca de mudança organizacional é mais aplicável às empresas instaladas nos países emergentes, pois nestes o desenvolvimento tecnológico é mais atrasado dada a dependência de tecnologia dos países desenvolvidos. Nos países em desenvolvimento o esforço inovador é mais difícil devido à infraestrutura de pesquisas e as políticas públicas que envolvem o desenvolvimento tecnológico (JUDICE, 2006).

No Brasil, embora sua participação no mercado internacional seja em sua maioria preenchida por produtos cujo conteúdo tecnológico seja baixo, nota-se uma mudança comportamental das políticas públicas que estimulam e apoiam a inovação, podendo ser citadas a lei de inovação, a lei do bem, a subvenção econômica e outras (JORGE; DANTAS, 2009).

Para aumentar a participação no mercado de produtos mais sofisticados, cujos preços internacionais são mais vultosos, as empresas devem necessariamente buscar inovações, seja na sua estrutura organizacional, nos seus processos, na pesquisa e desenvolvimento, na padronização de produtos ou mesmo nas relações internacionais de comércio e abertura de mercado.

A inovação, dentro do cenário competitivo global, é um fator primordial para o desenvolvimento de vantagens competitivas. Shum-

peter, citado por Tigre e Dedrick (2003), demonstra que o capitalismo depende de crescente evolução com novos bens de consumo, métodos de produção, mercados e formas de organização industrial.

A inovação contribui com diversos efeitos nas empresas, reduzindo custos, aumentando a produtividade e a qualidade, melhorando os produtos de forma a ter mais participação de mercado. Ocorre que não são quaisquer mudanças que são consideradas inovações, para tanto, esta deve ser percebida e aceita pelos clientes, sejam estes internos ou externos (TIGRE; DEDRICK, 2003).

A inovação é portanto uma solução que combina diversas vertentes, devendo ser técnica, prática e economicamente viável, de forma a permitir a organização melhorar seus resultados. E com melhores resultados sua competitividade no mercado aumenta gradativamente, pois possibilita firmar-se e obter maior lucratividade.

Com a internacionalização a competitividade deixa de ser local e passa a ser global, demandando mais ações inovadoras para a sustentabilidade da atividade (JORGE; DANTAS, 2009). Neste sentido a inovação está relacionada com a aquisição de novos conhecimentos, seja de fontes externas, como licenciamentos, parcerias, aquisições, ou internas, com o incentivo à pesquisa e desenvolvimento.

Diante de tantas possibilidades, ao se tratar a internacionalização como fator de impulso para a inovação, tem-se que vários caminhos podem ser analisados, tendo como base os cinco casos de inovação definidos por Schumpeter, apud Tigre e Dedrick (2003), que são: introdução de um novo bem, introdução de um novo método de produção; abertura de um novo mercado; conquista de nova fonte de matéria-prima e estabelecimento de nova organização industrial.

Nestas análises, o que se visa é traçar estratégias para o crescimento da empresa objetivando a combinação entre produtos e mercado. Stal (2010) estudou algumas empresas brasileiras descrevendo sua trajetória de internacionalização e destacando seu papel na inovação e na competitividade internacional, concluindo que geralmente o primeiro contato

é com a exportação de produtos, sem o objetivo de uma forte inserção internacional, mas que a longo prazo tornam a gestão da inovação um critério essencial para o crescimento e sedimentação no mercado.

No mesmo sentido Arbix et al. (2005) fizeram um estudo realizando um cruzamento entre as empresas mais internacionais e as empresas mais inovadoras, demonstrando que existe uma grande relação entre o grau de internacionalização e as práticas de inovação, e concluíram que essa relação pode ser considerada determinante para a competitividade global das empresas estudadas.

A internacionalização, com base nos estudos realizados, demonstra ser bastante auxiliar no processo de inovação das empresas, por permitir acesso a diferentes ideias e conhecimentos, além de capturar diferentes perspectivas culturais. A internacionalização ainda proporciona às empresas a possibilidade de reduzir seus custos com inovação, uma vez que permite adquirir insumos e matérias-primas mais baratas, instalar parte de sua organização em locais mais produtivos, tanto em mão de obra qualificada como em infraestrutura, além de aumentar exponencialmente o mercado consumidor de seus produtos. A internacionalização, aliada à inovação, proporciona maior valor de mercado aos produtos, dado seu grau tecnológico, e também contribui para a redução de riscos e flutuações de mercado, pois não está voltada apenas para um local (ARBIX et al., 2005).

Ocorre que a internacionalização também possui aspectos negativos. Segundo Amorim-Borher et al. (2007), quanto maior o grau de internacionalização, maior a exposição da empresa, o que prejudica a segurança das informações, além de aumentar o custo do controle das operações, dada a expansão do mercado. Entretanto, os aspectos negativos citados podem ser facilmente superados quando as estratégias do negócio estão bem definidas e os objetivos traçados são alcançados.

Ocorre que muitas empresas iniciam seu processo de internacionalização sem qualquer gestão estratégica, o que demonstra falta de inovação no processo produtivo. Moraes et al. (2006) demonstram que

as pequenas e médias empresas brasileiras são atraídas para a internacionalização com foco apenas na expansão de mercado e aproveitando de peculiaridades econômicas transitórias, expandindo seus negócios sem qualquer planejamento, o que implica prejuízos e muitas vezes a saída do mercado.

Neste sentido, caso uma empresa possua uma tecnologia desejada em outros mercados e começa o processo de internacionalização sem qualquer cuidado, como assegurar a patente internacional de sua tecnologia, poderá ter seu produto copiado por empresas maiores e perder mercado. Outra situação que ilustra este problema seria a de uma empresa que aproveitando de uma situação climática começa a exportar seus produtos a outro país, sem qualquer planejamento. Quando a situação climática se resolver, a demanda cessará, restando à empresa apenas os custos (MORAES et al., 2006).

O modelo de internacionalização mais difundido foi desenvolvido por pesquisadores da universidade de Uppsala, que consiste em um processo de aprendizagem em que a empresa faz um investimento inicial no mercado que deseja ingressar para obter conhecimento sobre clientes, legislação, condições e outros fatores próprios de cada mercado, agregando este conhecimento e ampliando gradativamente seus investimentos (FUCK; BONACELLI, 2010).

Outros modelos de internacionalização também são bastante difundidos no Brasil, como o licenciamento de produtos e as franquias, porém são considerados meios de baixo nível de envolvimento, e com bastante risco, uma vez que implicam compartilhamento de tecnologia e *know-how* (TIGRE; DEDRICK, 2003).

Assim, pode-se verificar que a internacionalização deve ser intimamente ligada à inovação da empresa, para garantir que este processo se dê de forma harmônica e planejada, mitigando os aspectos negativos.

Ruiz e Bhawan (2010) realizaram um estudo diferenciado para comparar o comportamento inovador de empresas multinacionais e empresas nacionais. Para fins do estudo foram avaliados como critérios

de inovação a dedicação de recursos, a realização de pesquisa e desenvolvimento e implementação de mudanças organizacionais. Tem-se pela pesquisa realizada que as empresas multinacionais apresentam maior investimento e destinação de recursos para as atividades inovadoras, enquanto que as empresas nacionais têm um maior grau de produção de patentes. Porém, mesmo com mais registros de patentes, a propensão para a comercialização destas inovações é baixa nas empresas nacionais, o que significa que se trata de invenções e não de inovações.

Coelho et al. (2015), por sua vez, traçam um estudo sobre as políticas de desenvolvimento brasileiro comparado com a China, que é um país com alto grau de relevância econômica. Neste estudo, foi realizado um paralelo entre as políticas governamentais chinesas e brasileiras no tocante ao desenvolvimento industrial, em que pode-se perceber claramente a distinção entre os atos governamentais de cada nação.

A China buscou, desde a década de 1970, aumentar seu parque industrial, com maciços investimentos em infraestrutura e incentivos à pesquisa e desenvolvimento, enquanto o Brasil concentrou seus esforços no desenvolvimento do setor primário da economia, com protecionismo de mercado até o final da década de 1980.

Um dos principais pontos que diferem as políticas do Brasil e da China é no tocante à internacionalização das empresas. Enquanto o Brasil buscava a restrição de mercado, a China incentivava de forma explícita a internacionalização, sendo este seu marco estratégico. Sobre a escusa de manter a soberania nacional, o Brasil impõe políticas restritivas às relações internacionais, assim as empresas nacionais passam por maior dificuldade de se internacionalizar, vez que a falta de políticas públicas para impulsionar o crescimento gera perda de vantagens concorrenciais.

Por se tratar de questões mercadológicas, é bastante claro que as políticas internas de cada país influenciarão de forma incisiva a internacionalização das empresas pátrias. Esta preocupação surgiu no Brasil com mais enfoque na década de 1990, com a abertura dos mercados,

dando início ao processo de internacionalização de diversas empresas brasileiras fazendo surgir a figura das empresas transnacionais (JORGE; DANTAS, 2009).

Ocorre que esta internacionalização se deu de forma introvertida, trazendo um crescimento do setor primário e uma maior dependência de produtos industrializados de outros países, isso justamente pela falta de incentivo às políticas de inovação.

Desta forma, resta claro que o Brasil ainda necessita rediscutir suas políticas de internacionalização, uma vez que, como demonstrado, implica inovação. As empresas internacionalizadas com foco na inovação tecnológica geram empregos de melhor qualidade, fazem mais exportações e obtêm maior valor agregado ao produto, devendo ser o foco das políticas públicas (ARBIX et al., 2010).

As políticas de internacionalização traçadas ao longo dos anos não tinham este enfoque, ou seja, de estarem atreladas à inovação tecnológica, talvez por tal questão o atual padrão de internacionalização das empresas brasileiras.

As políticas nacionais de inovação brasileiras apresentam como característica a concentração das atividades de pesquisa e desenvolvimento na adaptação de tecnologias estrangeiras, na imitação, na cópia e em melhoramentos marginais, criando um sistema díspar, o qual se foca mais na produção do que na busca por inovações (AMORIM-BORHER et al., 2007).

Entretanto, existem casos exitosos como o da Embrapa, que é incumbida pela coordenação de atividades de ciência, tecnologia e inovação em pesquisas agropecuárias, sendo considerada atualmente uma das maiores instituições de pesquisa pública do mundo sobre a agropecuária tropical, influenciando a internacionalização de empresas brasileiras neste setor, uma vez que fornece tecnologia de ponta para a expansão do mercado.

Além disso a Embrapa também passa por um processo de internacionalização com a instalação de laboratórios virtuais no exterior que

realizam atividades de antenagem tecnológica e de monitoramento do mercado de inovação, proporcionando à instituição estabelecer uma visão global da pesquisa, monitorar temas emergentes e ampliar a interação com agentes estrangeiros (FUCK; BONACELLI, 2010).

Ocorre que se tem verificado uma confluência de atos governamentais e iniciativas que caminham para a implantação de políticas sobre a internacionalização das empresas nacionais e o enfoque em inovação visando à competitividade. Ruiz e Gomes (2003) buscam levantar os principais obstáculos à internacionalização para traçar propostas de políticas públicas.

Este trabalho verificou o estado da arte da internacionalização das empresas brasileiras e determinou quais as maiores dificuldades competitivas neste cenário são enfrentadas pelas empresas, destacando: Elevado custo de capital para financiar as operações internacionais; Elevada carga tributária no país de origem; Volatilidade cambial, que não permite planejamento de médio e longo prazos; Inexistência de incentivos e programas de apoio do governo que possam minimizar os custos da operação no exterior, como prospecção de mercado, instalação física, apoio jurídico, marketing, reconhecimento de marca, normas técnicas; Ausência de celebração dos acordos bilaterais de proteção e promoção de investimentos; Questões técnicas que impedem a celebração de acordos para evitar a bitributação entre o Brasil e parceiros de vital importância, como EUA e Reino Unido; Limitado acesso ao financiamento; Tributação sobre ganhos decorrentes de variação cambial do valor dos ativos no exterior; Limitação da compensação do Imposto de Renda pago ou assumido pela controlada do exterior.

Com base nestas análises tem se proposto que as políticas públicas de internacionalização poderiam proporcionar apoio institucional às empresas, em especial as micro e pequenas, que geralmente não dispõem de recursos para investimentos neste setor. Também são propostas formas de incentivo e promoção por meio de agências especia-

lizadas, melhorando a capacidade e a habilidade das empresas para se internacionalizarem.

Outras questões também devem ser abordadas, incluindo incentivos financeiros; como empréstimos e fomento de estudos de viabilidade; incentivos fiscais, especialmente buscando equiparação tributária a outros países e o fim da bitributação, vez que tais fatores tornam os produtos mais caros e menos atrativos aos mercados internacionais (RUIZ; GOMES, 2003).

Melo et al. (2015) demonstram um conjunto de ações governamentais que poderiam auxiliar no processo de internacionalização das empresas, tendo como fundamento os trabalhos sobre o tema pesquisado. Dentre as ações propostas destacam-se: Aumentar a agilidade por parte do governo brasileiro nas ações para garantir os contratos de empresas brasileiras no exterior quando ocorrem mudanças na legislação dos países; Fortalecer o apoio ao setor privado para P&D; Inserir a internacionalização das empresas na pauta dos acordos bilaterais e multilaterais para acesso a mercados, principalmente nos que possuem maior potencial de absorção de produtos brasileiros com maior valor agregado; Aperfeiçoar, ampliar e fortalecer a política de inovação tecnológica, tendo em vista que o índice de investimento em P&D está muito aquém do que seria adequado para as dimensões do país; Abertura de escritórios e subsidiárias do BNDES em mercados-chave de forma a promover oportunidades de negócios e melhorar o apoio financeiro (a exemplo de Londres e Montevidéu); Institucionalização do diálogo setor público-privado e academia; Ações de estímulo à promoção de investimentos diretos estrangeiros; Aumentar a difusão sobre o processo de internacionalização de empresas e suas vantagens; Ampliar o contexto da promoção comercial refletindo as novas necessidades e oportunidades do atual cenário internacional; Reforçar a promoção da Marca Brasil.

Na realidade, todos os estudos apenas tentam demonstrar em que pontos as políticas de internacionalização poderiam avançar, com base em estudos de casos de políticas aplicadas em outros países. Porém,

cabe ao Estado debater e definir qual o perfil de suas políticas, se indutor, em que se tem uma intervenção ativa do governo no direcionamento dos processos, com financiamentos, incentivos fiscais e participação no capital das empresas; ou facilitador, que se caracteriza pela redução das barreiras e entraves à internacionalização (RUIZ; CAMPOS, 2009).

Entretanto, o dinamismo dos mercados tem forçado as empresas nacionais, mesmo desamparadas pelas políticas públicas, a buscarem a internacionalização, ante as rápidas mudanças da dinâmica do comércio globalizado.

No trabalho de Stal (2010), são citadas, como exemplo de empresas nacionais que buscaram a internacionalização como fonte de inovação traçando vantagens competitivas, as empresas: Sabó, da linha de autopeças, que ocupa a terceira posição mundial como fornecedora de sistemas de vedação para indústria automobilística, sendo o maior fabricante nacional de autopeças e detém 80% do mercado nacional de retentores. Segundo Stal (2010), a internacionalização da empresa foi o seu grande diferencial, afirmando que se não tivesse traçado este caminho já teria sido vendida ou estaria fora do mercado.

Outro caso de sucesso demonstrado no estudo é o da empresa Natura, que utilizando de sua expertise e apelo por produtos naturais, em especial os derivados de produtos da Floresta Amazônica, conseguiu ampliar sua participação internacional fazendo frente a empresas americanas e europeias de grande renome no segmento. Outras empresas, como a Marcopolo S.A, A TOTVS e a Embraer, são citadas como referência no estudo, demonstrando que, ainda que com os parques incentivos por parte governamental, a internacionalização se apresenta como uma ferramenta de inovação que possibilita o crescimento (STAL, 2010)

Desta forma, tem-se que a decisão empresarial para a internacionalização deve se dar pela conjuntura de diversos fatores, e não somente ser escorada em políticas públicas. Inclusive Melo et al. (2015) destacam que várias empresas perderam a oportunidade de crescer e inovar sob a escusa de aguardar melhores políticas públicas. Resta claro que as polí-

ticas são necessárias pelo simples exercício de comparação com outros países, porém a inovação neste sentido parte justamente da mudança organizacional e de governança visando à internacionalização como fator de desenvolvimento e não simples oportunidade ocasionada pelas políticas públicas.

As empresas que apenas decidem internacionalizar tardiamente são consideradas como *late movers* (entrantes tardios), e enfrentam uma série de dificuldades difíceis de serem contornadas, como: excesso de capacidade de produção em nível mundial; redesenho organizacional das empresas multinacionais tradicionais; novas exigências na gestão organizacional; estrutura de capital e governança corporativa (MELO et al., 2015).

Quando uma empresa entra tardiamente no mercado, por certo encontrará um mercado já consolidado, com competição bastante ativa entre as empresas, gerando uma necessidade constante de inovação, que não poderá ser facilmente suprida. Desta forma, as empresas que perdem o tempo de entrada no mercado internacional têm um taxa de fracasso muito elevada, demonstrando que a pesquisa e os estudos, que são fontes de inovação, são fatores determinantes nas tomadas de decisão das empresas.

### 3 CONCLUSÃO

A internacionalização, como se pôde verificar nos textos analisados, tem uma ligação íntima com a inovação das empresas, pois o próprio processo de internacionalização já é um processo de inovação pelo qual as empresas passam por mudanças organizacionais, gerando resultados econômicos. Porém, o processo de internacionalização posteriormente se torna um fator de impulso na gestão da inovação, tendo em vista que a empresa, agora internacional, terá de enfrentar maiores mercados, maiores concorrentes, promover adequação de seus produtos para atender a diferentes locais, e para tanto deverá aumentar seus

investimentos em pesquisa e desenvolvimento, além de adotar novas estruturas organizacionais para sobreviver no cenário mundial.

Os estudos comparativos (ARBIX et al., 2005; RUIZ; BHAWAN, 2010; RUIZ; CAMPOS, 2009), por sua vez, comprovam esta percepção, uma vez que demonstram que as empresas que atuam em diversos mercados tendem a realizar maiores inovações em seus processos e produtos, enquanto que as que operam apenas localmente têm menos enfoque na inovação e, quando chegam a desenvolver invenções, estas não se tornam inovações por falta de estrutura da organização.

Por fim, destaca-se que, na maioria dos trabalhos pesquisados, o foco da discussão são as políticas governamentais acerca da internacionalização, sendo este tema abordado em praticamente todos os trabalhos de forma direta ou tangencial, por se tratar de questão central da discussão. A ideia de expandir as fronteiras, seja comercial, cultural ou social, leva à discussão de temas como a soberania nacional e envolve ramos em que a atuação do Estado é imprescindível, como nas questões tributárias e os acordos internacionais.

Entretanto, o Brasil não tem uma política consolidada voltada para a internacionalização, o que não tem impedido algumas de obter sucesso nesta seara, mas que causa perdas e atrasos a inúmeras empresas, e impossibilita a competitividade delas com outras multinacionais do mesmo segmento.

## REFERÊNCIAS

AMORIM-BORHER, Maria Beatriz; AVILA, Jorge; CASTRO, Ana Célia; CHAMAS, Claudia Inês; PAULINO, Sergio. Ensino e pesquisa em propriedade intelectual no Brasil. **Revista Brasileira de inovação**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 281-310, jul./dez. 2007.

ARBIX, Glauco; SALERNO, Mário Sérgio; DE NEGRI, João Alberto. **Inovação, via internacionalização, faz bem para as exportações brasileiras**. Instituto de pesquisa econômica aplicada IPEA, Brasília, 2004.

\_\_\_\_\_. O impacto da internacionalização com foco na inovação tecnológica sobre as exportações das firmas brasileiras. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 48, n.1, p. 395-442, 2005.

COELHO, Diego Bonaldo; MASIERO, Gilmar; CASEIRO, Luiz. A ascensão da China e seus reflexos no Brasil: fundamentos e evidências para uma estratégia de desenvolvimento. **Revista Brasileira de inovação**, Campinas, v.14, p. 85-108, jul. 2015.

ERLUND, Daniela Ballão. A internacionalização das empresas brasileiras: uma realidade a ser ponderada. **Gazeta do povo**, São Paulo, 2015.

FUCK, Marcos Paulo; BONACELLI, Maria Beatriz. Sistemas de inovação e a internacionalização da P&D: novas questões, novos problemas? **Economia & Tecnologia**, Curitiba, v. 22, p. 137-146, jul./set. 2010.

JORGE, Marina Filgueiras; DANTAS, Alexis Toribio. Investimento estrangeiro direto, transbordamento e produtividade: um estudo sobre ramos selecionados da indústria no Brasil. **Revista Brasileira de inovação**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 481-514, jul./dez. 2009.

JUDICE, Valéria Maria Martins. Competências em internacionalização e inovação em biotecnologia no Brasil. **Journal of technology management & innovation**, v. 1, n. 4, p. 95-107, 2006.

MELO, Tatiana Massaroli; FUCIDJI, José Ricardo; POSSAS, Mario Luiz. Política industrial como política de inovação: notas sobre hiato tecnológico, políticas, recursos e atividades inovativas no Brasil. **Revista Brasileira de inovação**, Campinas, v. 14, p. 11-36, jul. 2015.

MORAES, Walter F. Araújo; OLIVERA, Brigitte Renata Bezerra de; KOVACS, Erica Piros. Teorias de internacionalização e aplicação em países emergentes: uma análise crítica. **Revista Eletrônica de Negócios internacionais da ESPM**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 203-220, jul./dez. 2006.

RUIZ, Ana Urraca; BHAWAN, Renata. Diferenças de comportamento inovador entre empresas nacionais e estrangeiras no Brasil. **Revista Brasileira de inovação**, Rio de Janeiro, v. 9, n.1, p. 29-68, jan./jun. 2010.

RUIZ, Ana Urraca; CAMPOS, Bruno. Padrões setoriais de inovação na indústria brasileira. **Revista Brasileira de inovação**, Rio de Janeiro, v. 8, n.1, p. 167-210, jan./jun. 2009.

RUIZ, Ana Urraca; GOMES, Cynthia Bastos. Estratégias de cooperação tecnológica transnacional em Estados Unidos e Japão: uma comparação a partir de dados de patentes. **Revista Brasileira de inovação**, Campinas, v.12, n. 2, p. 345-384, jul./dez. 2003.

STAL, Eva. Internacionalização de empresas brasileiras e o papel da inovação na construção de vantagens competitivas. **Revista de Administração e inovação**, São Paulo, v.7, n.3, p. 120-149, jul./set. 2010.

TIGRE, Paulo Bastos; DEDRICK, Jason. Mitos e realidades sobre a difusão do comércio eletrônico nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de inovação**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 377-405, jul./dez. 2003.

# REDES DE INOVAÇÃO E TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA: A RELAÇÃO UNIVERSIDADE- EMPRESA

**Gustavo Alberto Silva Coutinho**

**Luciana Mesquita da Silva**

**André Vasconcelos da Silva**

## RESUMO

A inovação tecnológica é essencial para o desenvolvimento econômico dos países, uma vez que garante vantagem competitiva aos que a detêm. Nesse contexto, a relação universidade-empresa resulta em transferência de tecnologia para a iniciativa privada e gera mais desenvolvimento econômico. A participação do Estado como terceiro agente dessa relação entre organizações, por meio da implementação de políticas públicas de estímulo, é de suma importância. O presente trabalho constitui uma análise teórica de estudos de transferência de tecnologia por universidades e a relação destas com as empresas e o Estado, no sistema de “Hélice Tripla”. Para tanto, foi feito um levantamento de artigos publicados na *Revista Brasileira de Inovação* e em outros veículos, que tratam da interação universidade-empresa-Estado. A partir dessa análise, destaca-se a importância dessa inter-relação para transferência de tecnologia e criação de inovação tecnológica, com evidente impacto econômico

e social. Os exemplos apresentados evidenciam a importância do tema e a preocupação da comunidade acadêmica brasileira, e de outros países, acerca disso.

Nesses estudos, surgem dificuldades de funcionamento de tais redes organizacionais, o que salienta a necessidade de realização de futuros estudos mais aprofundados.

**Palavras-chave:** Transferência de tecnologia. Inovação tecnológica. Hélice Tríplice.

## ABSTRACT

Technological innovation is essential for the economic development of countries, since it guarantees competitive advantage to the hold. In this context, the university-industry relationship results in technology transfer to the private sector and generates more economic development. The participation of the state as a third agent that relationship between organizations through the implementation of public stimulus policies, is of paramount importance. This work is a theoretical analysis of technology transfer studies by universities and the relationship with these companies and the state, the system of “Triple Helix”. To that end, we made a survey of articles published in the Journal of Innovation and other vehicles, dealing with university-business-state interaction. To From this analysis, it highlights the importance of this relationship to technology transfer and creation of technological innovation, with obvious economic and social impact. The examples presented demonstrate the importance of the issue and the concern of the Brazilian academic community, and other countries, about it. In these studies, there are operational difficulties of such organizational networks, which stresses the need to conduct future further study.

**Keywords:** Technology transfer. Technological innovation. Triple Helix.

## 1 INTRODUÇÃO

A inovação tecnológica constitui elemento essencial para o desenvolvimento econômico dos países, na medida em que é fator diferencial em mercado de concorrência.

O incremento da relação universidade-empresa, portanto, resulta em aumento da transferência de tecnologia para a iniciativa privada e conseqüente maior desenvolvimento econômico do país.

Os estudos que tratam da interação entre universidades e empresas são empíricos, baseados em estudos de casos, análises de patentes e pesquisas bibliométricas (RAPINI; RIGHI, 2006).

Nesse cenário, a participação do Estado como novo agente da relação interinstitucional, gestor de políticas públicas de estímulo à maior interação universidade-empresa, é de suma importância.

O presente trabalho, a partir desse contexto, apresenta um recorte de análise teórica de estudos de transferência de tecnologia por universidades e a relação destas com as empresas e o Estado, num sistema de rede de organizações conhecido por Hélice Tripla.

Para tanto, foi feito um levantamento, ainda que superficial, de artigos publicados na *Revista Brasileira de Inovação da Unicamp* (Universidade de Campinas) nos últimos anos, bem como foram acrescentados outros estudos realizados sobre interação universidade-empresa e publicados em veículos distintos.

## 2 DIREITO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

Em um mercado baseado na concorrência entre os agentes econômicos, a inovação tecnológica é um grande diferencial para os competidores que querem se manter adiante dos demais. Assim, o investimento que os empresários fazem em pesquisas científicas visa tornar

seus produtos inovadores e mais atraentes para os consumidores, por agregarem novas tecnologias.

Nesse sentido, a inovação tecnológica contribui para o desenvolvimento econômico do país. De outro lado, o desenvolvimento de novas tecnologias também contribui para o desenvolvimento social, uma vez que as pessoas passarão a contar com novos produtos que tornarão sua qualidade de vida melhor.

Daí surge o interesse do Estado em estimular o desenvolvimento tecnológico garantindo, por meio de normas, aos pesquisadores científicos, aos criadores de inovações, o direito de explorar economicamente e com exclusividade, durante certo tempo, suas criações. Trata-se de direito de propriedade intelectual sobre criações científicas e tecnológicas (propriedade industrial). Atualmente, a Constituição brasileira garante esse privilégio temporário aos criadores, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do país (art. 5º, XXIX).

Barbosa (2010, p. 23) menciona que a propriedade intelectual de criações tecnológicas surge como uma nova categoria de direitos de propriedade a partir do momento em que a tecnologia passou a permitir a reprodução em série de produtos a serem comercializados, o que levou a economia a reconhecer direitos exclusivos sobre a ideia que permite a reprodução de produtos.

Ao garantir o direito de propriedade sobre a criação e sua exploração econômica exclusiva durante determinado tempo, o Estado estimula os criadores e as empresas a eles associadas a continuarem investindo em pesquisas de inovações tecnológicas para seus produtos, pois a propriedade da inovação resulta em uma vantagem competitiva em relação à concorrência, o que leva os competidores do mercado a investirem em mais inovação, processo que, como já dito, resulta em desenvolvimento econômico do país e melhora da qualidade de vida da população.

Matias-Pereira (2011) argumenta, nesse sentido, que a utilização intensiva de ciência, tecnologia e inovação numa economia permite o

aumento da capacidade competitiva, o que gera novos empreendimentos, empresas, empregos e marcas comerciais. Isso leva, por sua vez, a uma interação entre política industrial e tecnológica e propriedade intelectual. O estudioso conclui que, sendo assim, a gestão das políticas públicas de proteção à propriedade intelectual se apresenta como um instrumento importante para apoiar o crescimento econômico do país.

Ademais, a tecnologia é determinante na delimitação de vantagens comparativas dos países no comércio mundial (MATIAS-PEREIRA, 2011). Quanto mais inovação tecnológica um país produz, melhor sua posição econômica no comércio internacional.

Não se pode olvidar, contudo, que as inovações tecnológicas são, evidentemente, produto de pesquisas científicas, cujo maior volume é produzido nas universidades. Assim, uma política pública de desenvolvimento econômico a partir da inovação tecnológica deve levar em consideração o papel das universidades e sua interação com o mercado.

### **3 AS UNIVERSIDADES ENQUANTO CENTROS PRODUTORES DE INOVAÇÃO, SUAS RELAÇÕES COM AS EMPRESAS PRIVADAS E O ESTADO**

A importância da inovação para o desenvolvimento tecnológico e econômico dos países faz com que a gestão de tecnologia ganhe crescente relevância. Nesse contexto, destacam-se duas formas de organização desenvolvedoras e aplicadoras desses conhecimentos novos: a empresa, que visa ao desenvolvimento de novos produtos, e as instituições que atuam em pesquisa e desenvolvimento (P&D), mas não implementam primordialmente as inovações tecnológicas como produtos: universidades e institutos de pesquisa (GARNICA; TORKOMIAN, 2009).

Rapini, Oliveira e Silva Neto (2012) destacam que as relações com as universidades são importantes fontes de conhecimento para o processo de inovação tecnológica das empresas, na medida em que produzem pesquisas que as empresas empregam em vários outros propósitos

e que estimulam e aumentam suas próprias atividades de P&D, além de formarem cientistas capazes de serem aproveitados pelas empresas e para lidarem com problemas associados aos seus próprios processos de inovação.

Segundo os mesmos autores, evidencia-se um incremento das interações entre universidades e empresas no Brasil a partir dos anos 1980, consubstanciado no surgimento de parques tecnológicos ligados a universidades, criação, no ambiente destas, de escritórios de transferência de tecnologia e institutos de pesquisa coordenados conjuntamente por universidades e empresas (RAPINI; OLIVEIRA; SILVA NETO, 2012).

A partir daí, as atividades das empresas no desenvolvimento de pesquisas em conjunto com as universidades foram amadurecendo ao longo dos anos seguintes, tanto no incremento das relações entre as instituições, quanto no volume de pesquisas realizadas, destacando-se os interesses comuns dos participantes de tal relação (GOMES et al., 2014).

Nesse contexto, é manifesto que o conhecimento latente inerente à atuação das universidades e a premente necessidade de realização de maiores investimentos por parte das empresas em inovação tecnológica tornam de grande relevância a relação entre essas organizações, ampliando a conexão dos aspectos teórico e prático, resultando em continuidade do desenvolvimento de inovações (GOMES et al., 2014).

Em estudo publicado recentemente, Shaeffer, Ruffoni e Puffal (2015), citando estudo anterior de Arza (2010), evidenciam como razões para a interação entre universidade e empresa as intelectuais e econômicas. As primeiras dizem respeito à troca de informações, educação, aumento da produtividade acadêmica e realização da função social da universidade. As segundas se referem à obtenção de novas fontes de financiamento para pesquisa.

Burchart (2011) adverte, contudo, que ainda há muitas questões não resolvidas relativas às instituições universidade e empresa e sua inter-relação: primeiro, a imprecisão conceitual do termo, abrangendo várias e até contraditórias definições; em segundo lugar, a relação não

especificada entre as instituições em questão e o progresso econômico, ou seja, muito pouco se sabe sobre como as instituições realmente operam; e, finalmente, o processo desconhecido de mudança institucional.

Como respostas a esses problemas, a autora sugere que as próprias instituições determinem o contexto ambiental em que a cooperação tecnológica é capaz de florescer, agindo não só como uma pré-condição, mas também como resultado da colaboração entre as organizações. Seus resultados sugerem que dois elementos cruciais de tal contexto são práticas de transferência de conhecimentos e conexão de esforço de cientistas de ambas as instituições. Ou seja, como um processo contínuo e incremental em que as instituições se desenvolvem em conjunto com colaborações entre elas de forma dinâmica e interligada (BURCHART, 2011).

Rapini e Righi (2006) sintetizam a participação da universidade no processo de inovação tecnológica das empresas como fonte de conhecimento generalizado, característico da pesquisa básica (citando NELSON, 1990); como fonte de conhecimento especializado vinculado à própria área de atuação das empresas (citando ROSENBERG & NELSON, 1994 e PAVITT, 1998); como fonte de novos instrumentos e técnicas científicas (citando ROSENBERG, 1992); e como criadora de empresas do tipo *spin-off*, aquelas nascidas de um grupo de pesquisa (citando STANKIEWICS, 1994).

A interação entre universidades e empresas também tem sido objeto de estudos em outros países. Nos Estados Unidos da América, por exemplo, Leydesdorff e Meyer (2013) tratam da relação entre universidade e empresas após o que eles chamam de fim do efeito da *Bayh-Dole Act*, norma editada naquele país em 1980 e que possibilitou às universidades reterem os direitos de propriedade intelectual dos resultados de suas pesquisas.

Segundo os pesquisadores, identificam-se três períodos distintos no que diz respeito ao registro de patentes por universidades no *Patent and Trade US Office* (USPTO), instituição responsável por tal serviço

naquele país, após a edição da *Bayh-Dole Act*: um primeiro período de aumento exponencial de patenteamento pelas universidades até 1995 (data de apresentação dos pedidos) ou 1999 (data de emissão dos certificados de patentes); um período de relativo declínio a partir de 1999; e, desde 2008, um aumento linear no registro de patentes por universidades específicas de fora dos EUA (por exemplo, a Universidade de Tóquio e universidades chinesas), que passaram a patentear os produtos de suas pesquisas cada vez mais nos EUA, como o mercado mais competitivo para as patentes de alta tecnologia (LEYDESDORFF; MEYER, 2013).

Baseados em dados estatísticos, Leydesdorff e Meyer (2013) concluem que a mencionada norma, de fato, implicou um crescimento significativo do número de patentes registradas nos EUA por universidades, mas que após 1999 houve uma diminuição desses números, até um observado novo aumento a partir de 2008, porém proporcionado por universidades estrangeiras que registram patentes nos EUA. Ou seja, o efeito da *Bayh-Dole Act* passou e é necessário analisar quais causas levaram as universidades estadunidenses a diminuir seus pedidos de registros de patentes.

O artigo, contudo, não apresenta uma solução, uma vez que se trata de uma resposta a outros cientistas que questionavam a validade da metodologia utilizada pelos autores. De qualquer forma, é um exemplo interessante da gestão da propriedade intelectual e da relação universidades-mercado no desenvolvimento de novas tecnologias naquele país. Ao garantir às universidades o direito de patentear as próprias criações, a *Bayh-Dole Act* resultou em aumento do número de patentes registradas por universidades, mas tal fenômeno arrefeceu.

Já no México, ao analisarem os indicadores mais aceitos em nível mundial para medir a competitividade de uma nação, Rebolledo e Ibarra (2012) destacam a inovação. Mencionam que, naquele país, entre 2008 e 2012, há uma melhora no desempenho quanto aos índices de capacidade de inovar, número de pesquisadores, compras governamentais de alta tecnologia e gastos das empresas em pesquisa e desenvolvimento.

Segundo os pesquisadores, há evidências de que o Estado mexicano tem providenciado incentivos à ciência, tecnologia e inovação e tem feito esforços significativos para melhorar a situação do país. Entre outras coisas, a Lei de Ciência e Tecnologia promoveu a ligação entre as universidades e as empresas e o aumento do investimento privado em pesquisa e desenvolvimento por meio de vários programas de estímulo à inovação cuja orientação está correta, mas o nível de recursos investidos ainda é muito baixo (REBOLLEDO; IBARRA, 2012).

Ainda sobre o México, no que diz respeito especificamente ao processo de transferência de tecnologia pelas universidades, Hernández e Merchand (2013) defendem a introdução de uma estratégia de negócios para atuação das universidades no mercado de inovação tecnológica. A inserção de práticas empresariais na gestão da transferência de tecnologia das universidades melhoraria a posição destas na relação universidade-empresa-governo.

Entre os fatores organizacionais mais importantes estaria a definição de políticas institucionais na definição da estratégia de vinculação com o setor produtivo e o governo (HERNÁNDEZ e MERCHAND, 2013).

No Reino Unido, Perkman et al. (2012) mencionam que a política de relação universidade-mercado constitui um importante meio de financiamento das próprias universidades e conseqüente incremento das pesquisas, o que pode ser estimulado, mas salientam que quando tal relação é que determina o que será pesquisado, isso pode ser prejudicial, pois haverá um direcionamento externo sobre a pesquisa desenvolvida nas universidades.

Portanto, nesse ambiente que leva à aproximação das universidades com as empresas, a atuação daquelas tem se ampliado gradativamente para atender às demandas destas. Nesse cenário, a função das universidades extrapola o ensino, avançando para atividades de produção e divulgação de resultados de pesquisas básicas e aplicadas, tornando as universidades as principais fontes de inovação tecnológica (HAASE; ARAÚJO; DIAS, 2005).

Evidentemente, a forma de atuação das universidades é diferente da operação das empresas, principalmente no que se refere aos fins de suas atividades. Contudo, as interações entre essas instituições acabam em facilitação da transferência de conhecimento e tecnologia, geram novas possibilidades de projetos e intercâmbios e propõem novas agendas de pesquisa (ARAÚJO et al., 2015).

#### **4 A INTERAÇÃO ENTRE UNIVERSIDADE E EMPRESA E A PARTICIPAÇÃO DO ESTADO: O SISTEMA DA “HÉLICE TRIPLA”**

Como já mencionado, a inovação tecnológica é um grande fator de vantagem competitiva para as empresas e, conseqüentemente, para os países em que elas são sediadas.

Já foi abordado que a interação das empresas com as universidades, centros produtores de pesquisa e inovações por excelência, resulta em transferência de tecnologia do meio acadêmico para o econômico, incrementando as inovações tecnológicas à disposição das empresas.

Ora, se as empresas alcançam maior faturamento decorrente das vantagens competitivas que obtêm por meio de inovação tecnológica, os países em que elas atuam e promovem circulação de riquezas também apresentam um maior crescimento econômico, o que resulta em vantagem competitiva do país diante dos outros no contexto do comércio internacional.

Diante disso, evidentemente que é do interesse do Estado criar condições para que as empresas nacionais sempre experimentem constante desenvolvimento tecnológico. Daí por que o Estado passa a adotar políticas públicas que intensifiquem as relações entre universidades e empresas.

Nesse cenário, o Estado passa a ser uma terceira organização inserida na dinâmica da interação entre universidades e empresas, que passa a contar com três polos. Por tal motivo, quando a inter-relação passa a contar com o Estado como terceiro sujeito, surge o chamado sistema de Hélice Tríplice na rede de organizações de inovação tecnológica.

O termo é criação de Henry Etzkovitz em estudos por ele realizados nos anos 1990, nos quais descreve um modelo de inovação tecnológica baseado na relação entre universidades, empresas e Estado. Trata-se de um modelo espiral que considera múltiplas relações recíprocas nos vários estágios da atividade de geração e transferência de conhecimento, em que cada hélice é uma instituição que trabalha em cooperação e interdependência com as demais (GOMES; PEREIRA, 2015).

A partir do surgimento do termo, duas correntes de análise passaram a se evidenciar em estudos realizados sobre a Hélice Tríplice nos países avançados. A primeira, focada na ocorrência de transformações quantitativas e qualitativas na dinâmica da relação universidade-empresa, resultando num novo “contrato social” que atribuiria à primeira uma participação mais ativa no desenvolvimento econômico. A segunda corrente, baseada na chamada “Teoria da Inovação”, atribui maior importância às empresas no processo de inovação e às relações delas com outras organizações como fator determinante da competitividade dos países (DAGNINO, 2003).

No Brasil, a participação estatal no sistema de inter-relação de Hélice Tríplice recebeu ainda mais impulso a partir da promulgação da denominada Lei de Inovação (Lei 10.973/2004), a qual traduz uma política de governo que incentiva a maior inserção das universidades, enquanto centros produtores de conhecimento e inovação, no mercado.

Entre outras disposições, determina que qualquer Instituição Científica e Tecnológica (ICT), aí evidentemente incluídas as universidades, tenha seu próprio Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT), ou em associação com outra ICT. Como resultado, uma das atribuições que lhes são conferidas é a administração das atividades de transferência de tecnologia das instituições que representam (DIAS; PORTO, 2013).

Segundo os mesmos autores, a Lei de Inovação foi um passo importante ao estabelecer um conjunto de incentivos para fortalecer a interação entre empresas e ICT, especialmente nos países em desenvolvimento, em que a capacidade de absorção de tecnologia pelas empresas é fraca (DIAS; PORTO, 2013).

No seu conteúdo, a Lei de Inovação estabelece uma política pública que trata do estímulo à construção de ambientes especializados e cooperativos de inovação, do estímulo à participação das ICT no processo de inovação e do estímulo à inovação nas empresas (BRASIL, 2004). Perceba-se que é a normatização do sistema de Hélice Tripla, em que o Estado atua como estimulador da inter-relação universidade-empresa.

Basicamente, é facultado às ICT (universidades) celebrar com agentes privados (empresas) contratos de transferência de tecnologia e de licenciamento para outorga de direito de uso ou de exploração de criação por elas desenvolvida. As universidades podem, portanto, patentear os objetos resultantes das pesquisas por elas realizadas e licenciá-los para as empresas, que utilizarão essas inovações tecnológicas como vantagem competitiva em relação a seus concorrentes.

Desse modo, é notório o papel das universidades como fontes produtoras de conhecimento e de inovações tecnológicas. Essas inovações tecnológicas são, evidentemente, protegidas como direito de propriedade intelectual. Além da produção científica em si, objeto de direito autoral, são geradas patentes de objetos novos desenvolvidos em pesquisas realizadas nas universidades.

Surge, então, a necessidade de transferir esses ativos (patentes de produtos de pesquisa) das universidades para a sociedade, como forma de efetivamente se tornarem inovação (MALVEZZI et al., 2014). A transferência de tecnologia (TT) e conhecimento das universidades para outras instituições se impõe como forma de incrementar o desenvolvimento econômico e social do país.

Saliente-se, contudo, que no Brasil as empresas, em sua relação com as universidades, ainda tendem a considerar mais importantes os canais de comunicação não relacionados à propriedade intelectual, principalmente os ligados às atividades informais e de cooperação em pesquisa e desenvolvimento. É o que concluíram Castro, Teixeira e Lima (2014) em interessante e recente pesquisa publicada baseada em dados

de 314 empresas respondentes de um *survey* conduzido no Brasil, relacionado à interação universidade-empresa.

A despeito disso tudo, a partir da edição da Lei de Inovação, podem-se citar vários exemplos de redes de organizações formadas entre universidades e institutos de pesquisa brasileiros e empresas nacionais.

A Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) é reconhecidamente um dos maiores centros de produção de pesquisa científica no Brasil. Enquanto Instituição Científica e Tecnológica, a Unicamp possui mecanismos de gestão da propriedade intelectual dos bens consecutórios das pesquisas realizadas em seus *campi*, de forma a proporcionar transferência de tecnologia para o mercado.

Dias e Porto (2013) destacam que existem canais formais de transferência de tecnologia mais utilizados, como uma empresa que emprega temporariamente um acadêmico, a constituição de consórcios de pesquisa entre universidades e empresas, o uso de consultoria ou assessoria acadêmica por empresas, celebração de contratos de pesquisa e desenvolvimento celebrado entre empresas e universidades, constituição de fundos de pesquisa por parte das empresas, os quais vão financiar pesquisas da universidade e a compra direta, pela empresa, de licenças ou patentes das universidades.

Segundo os mesmos autores, a Unicamp considera como possibilidades de transferência de tecnologia o licenciamento de patente da universidade para as empresas, o fornecimento de tecnologia (*know-how*) e a criação de empresas *spin-off*, por meio de incubadora de empresas da universidade. Na visão da instituição, a transferência de tecnologia deve se dar como processo de proteção e licenciamento da propriedade intelectual a partir da transferência dos resultados da pesquisa básica das universidades e dos institutos de pesquisa (DIAS; PORTO, 2013).

Dias e Porto (2013) concluíram que o licenciamento de patentes é o principal mecanismo de transferência de tecnologia da Unicamp, que entre 2000 e 2010 depositou 551 pedidos de patente no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (Inpi), órgão responsável pelo controle de patentes

no Brasil. Contudo, os pesquisadores destacam que, deste total, apenas 68 geraram contratos de licenciamento de patente no mesmo período, o que pode indicar uma deficiência da instituição na seleção de patentes que de fato apresentem potencial de mercado (DIAS; PORTO, 2013).

Além disso, a Unicamp tem um quadro permanente de pessoal escasso, o que dificulta a gestão da transferência de tecnologia das pesquisas ali desenvolvidas (DIAS; PORTO, 2013).

Também se destaca o fato de que a Unicamp não possui um instrumento jurídico que regule a criação de empresas *spin-off* por seus pós-graduandos, o que levaria estes a não concluir a etapa de desenvolvimento tecnológico enquanto houver vínculo com a instituição de ensino, a fim de garantir a exclusividade do licenciamento (DIAS; PORTO, 2013). Conclui-se, portanto, que mesmo instituições de excelência em pesquisa científica como a Unicamp têm deficiências na gestão da propriedade intelectual gerada por seus pesquisadores.

No que diz respeito à gestão da propriedade intelectual e transferência de tecnologia, já foi salientado que é um processo complexo em que atuam as universidades, as empresas e os governos. Quintal et al. (2014) publicaram estudo sobre o papel dessas instituições nesse processo, a partir da análise de alguns municípios dos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro, evidenciando os parques ou polos tecnológicos existentes nessas regiões.

No estudo, destacam-se as experiências da cidade de São José dos Campos (SP), como polo tecnológico que congrega empresas e institutos de pesquisa relacionados ao setor aeronáutico-aeroespacial. Ali, o Instituto Tecnológico da Aeronáutica (ITA) e o Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial (CTA), vinculados à Aeronáutica e, portanto, à União, passaram a fornecer tecnologia que deu suporte à criação de diversas empresas do setor, com destaque para a Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A (Embraer) - (QUINTAL et al., 2014).

Também é mencionado o município de Campinas (SP), em que, além da Unicamp, outras renomadas instituições de pesquisa atuam,

com destaque para o Instituto Agronômico de Campinas (IAC), a Coordenadoria de Assistência Técnica Integral (CATI), o Centro de Pesquisa e Desenvolvimento em Telecomunicações (CpqD) e o Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer (CTI), os quais atuam no desenvolvimento de pesquisas e transferência de tecnologia para a iniciativa privada (QUINTAL et al., 2014).

Os autores tratam ainda da atuação de polos tecnológicos das cidades de Arraial do Cabo (RJ), sede do Instituto de Estudos do Mar Almirante Paulo Moreira (IEAPM), vinculado à Marinha do Brasil, que desenvolve pesquisas tecnológicas na área de oceanografia e engenharia, e Santa Rita do Sapucaí (MG), em que funciona o centro de pesquisa em eletrônica financiado por cafeicultores da região, o qual constitui um dos principais polos tecnológicos do Brasil, sendo reconhecido mundialmente pelo desenvolvimento, produção, exportação e negociação de eletroeletrônicos (QUINTAL et al., 2014).

A pesquisa concluiu que governo, universidade e empresa assumem disposições distintas em cada um dos municípios em estudo. Enquanto em São José dos Campos, Campinas e Santa Rita do Sapucaí identifica-se um ambiente sinérgico sob a ótica da inovação, em que atuam instituições de ensino e pesquisa, tanto públicas como privadas, bem como instituições privadas científicas e tecnológicas instaladas em tais municípios, em Arraial do Cabo apenas o IEAPM é responsável pela produção de pesquisa e inovação tecnológica, uma vez que ali não existem universidades (QUINTAL et al., 2014). Contudo, em todos os casos, há uma interação entre as empresas, o governo e as universidades que proporcionam um ambiente de inovação tecnológica e de transferência de tecnologia.

Do estado de Sergipe vem outro exemplo de gestão da propriedade intelectual pela universidade que implica incremento do desenvolvimento tecnológico. Menezes et al. (2012) desenvolveram pesquisa que detectou crescimento de produção intelectual após a implantação de programa de bolsas para pesquisas em desenvolvimento tecnológico e inovação na Universidade Federal de Sergipe.

A pesquisa destaca a importância da Lei da Inovação (Lei 10.973/2004) para a proliferação de instituições científicas e tecnológicas e núcleos de inovação tecnológica, e a Universidade Federal de Sergipe participou desse processo. A partir de levantamento estatístico realizado entre 2008 e 2011, foi constatado um aumento da oferta de bolsas para o desenvolvimento de pesquisas em inovação tecnológica, o que resultou em forte incremento do número de depósitos de pedidos de patentes, registro de software, marcas, cultivares e tratados de cooperação em matéria de patentes (PCT) feitos pela instituição.

O número de pedidos de patentes cresceu oito vezes no período e o de softwares cresceu 14 vezes no mesmo período. A produção intelectual teve crescimento de até 70% apenas em 2011, o que levou os pesquisadores à conclusão de que a inovação envolve, além dos elementos econômicos, o fomento da realização de pesquisa tecnológica nas universidades (MENEZES et al., 2012).

Outros estudos analisados indicam a importância da interação das universidades com as empresas. Costa et al. (2010) apresentam exemplo dessa interação a partir da análise da atuação da Empresa Brasileira de Compressores (Embraco), a qual tem tradição em firmar parcerias com universidades e institutos de pesquisa que atuam em pesquisa e desenvolvimento de tecnologias de interesse da empresa.

Os pesquisadores concluem, a partir do estudo de caso, que, apesar das dificuldades, é possível compatibilizar os interesses e as necessidades das universidades, enquanto centros de pesquisa, e das empresas, desde que sejam adotadas práticas de gestão eficientes. Haverá, evidentemente, necessidade de compatibilidade entre as atividades acadêmicas e empresariais e, nesse contexto, a universidade deve participar ativamente do processo de desenvolvimento econômico e social, como provedora de conhecimentos e de profissionais. De outro lado, as empresas também precisam participar das discussões técnico-científicas, fomentar o aprendizado organizacional e buscar o desenvolvimento econômico-social do país (COSTA et al., 2010).

Percebe-se, portanto, que existem no Brasil vários exemplos de cooperação entre universidades e o setor privado no desenvolvimento de pesquisa e inovação tecnológica.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo pretendeu apresentar uma revisão teórica da importância da inter-relação entre universidades, enquanto centros geradores de pesquisa científica que proporciona inovação tecnológica e consequente desenvolvimento econômico, e empresas.

Trata-se de um recorte superficial de tal contexto, em que se destaca a importância dessa inter-relação para transferência, à iniciativa privada, dos bens que constituem inovação tecnológica e como estes, no cenário da pesquisa universitária, podem ser utilizados para proporcionar, inclusive, fonte de financiamento para as próprias instituições e transferência de tecnologia para a iniciativa privada, com evidente impacto econômico e social.

Os exemplos apresentados evidenciam a importância do tema e a preocupação da comunidade acadêmica acerca dos aspectos aí envolvidos.

Diante de tal importância e das dificuldades relatadas, evidencia-se a necessidade de realização de futuros estudos mais aprofundados, em que se proceda a uma análise mais detalhada da transferência de tecnologia por universidades que atuam em áreas delimitadas, inclusive com indicação de formas de gestão mais eficazes, baseadas em exemplos bem-sucedidos praticados em outros lugares.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, V.; MASCARINI, S.; SANTOS, E.; COSTA, A. A influência das percepções de benefícios, resultados e dificuldades dos grupos de pesquisa sobre as interações com empresas. **Rev. Bras. Inov.**, Campinas, SP, v. 14, n. 1, p. 77-104, jan./jun. 2015.

BARBOSA, Denis Borges. **Uma introdução à propriedade intelectual**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

BURCHARTH, Ana Luiza L. de Araújo. What Drives the Formation of Technological Cooperation Between University and Industry in Less-Developed Innovation Systems? Evidence From Brazil. **Rev. Bras. Inov.**, Campinas, SP, v. 10, n. 1, p. 101-128, jan./jun. 2011.

DAGNINO, Renato. A relação universidade-empresa no Brasil e o “Argumento da Hélice Tripla”. **Rev. Bras. Inov.**, Campinas, SP, v. 2, n. 10, p. 267-307, jul./dez. 2003.

DIAS, A.; PORTO, G. Gestão de transferência de tecnologia na inova Unicamp. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 17, n. 3, jun. 2013.

GARNICA, L.; TORKOMIAN, A. Gestão de tecnologia em universidades: uma análise do patenteamento e dos fatores de dificuldade e de apoio à transferência de tecnologia no Estado de São Paulo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 16, n. 4, p. 624-638, out./dez. 2009.

GOMES, Myller Augusto Santos; PEREIRA, Fernando Eduardo Canziani. Hélice Tríplice: um ensaio teórico sobre a relação universidade-empresa-Governo em busca da inovação. **Int. J. Knowl. Eng. Manage.**, Florianópolis, v. 4, n. 8, p.136-155, mar./jun. 2015.

GOMES, M.; GONÇALO, C.; PEREIRA, C.; VARGAS, S. A inovação como conexão para o desenvolvimento de parcerias entre universidade-empresa. **Rev. Bras. Inov.**, Campinas, SP, v. 4, n. 2, p. 78-91, jul./dez. 2014.

HAASE, H.; ARAÚJO, E.; DIAS, J. Inovações vistas pelas patentes: exigências frente às novas funções das universidades. **Rev. Bras. Inov.**, Campinas, SP, v. 4, n. 2, p. 329-362, jul./dez. 2005.

HERNÁNDEZ, P.; MERCHAND, A. **Caracterización del proceso de la Transferencia de Tecnología en Instituciones de Educación Superior Mexicanas**. 2013. Disponível em: < [http://www.altec2013.org/programa\\_me\\_pdf/1047.pdf](http://www.altec2013.org/programa_me_pdf/1047.pdf)>. Acesso em: 25 fev. 2015.

LEYDESDORFF, L.; MEYER, M. Technology Transfer and the End of the Bayh-Dole Effect: Patents as an Analytical Lens on University-Industry-Government Relations. eprint arXiv:1302.4864. **Scientometrics (in press)**, 2013. Disponível em: < <http://arxiv.org/pdf/1302.4864.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2015.

MALVEZZI, F.; ZAMBALDE, A.; REZENDE, D. Marketing de patentes à inovação: um estudo multicaso em universidades brasileiras. **RE-MARK – Revista Brasileira de Marketing**, São Cristóvão, v. 13, n. 5, p. 109-123, jul./set. 2014.

MATIAS-PEREIRA, José. A gestão do sistema de proteção à propriedade intelectual no Brasil é consistente? **RAP - Revista de Administração Pública**, Porto Alegre, v. 45, n. 3, p. 567-590, mai./jun. 2011.

PERKMANN, M. et al. **Academic engagement and commercialisation: A review of the literature on university–industry relations**. 2012. Disponível em: < <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733312002235>>. Acesso em: 25 fev. 2015.

QUINTAL, R.; TERRA, B.; SANTOS, M. Os papéis desempenhados por governo, universidade, empresa e instituição científica e tecnológica: uma análise de municípios de São Paulo, Minas Gerais e Rio De Janeiro à luz da tipologia de distritos industriais de Ann Markusen. **GEINTEC - Gestão, Inovação e Tecnologias**, São Cristóvão, v. 4, n. 5, p. 1469-1483, out./nov./dez. 2014.

RAPINI, M.; RIGHI, H. O diretório dos grupos de pesquisa do CNPq e a interação universidade-empresa no Brasil em 2004. **Rev. Bras. Inov.**, Campinas, SP, v. 5, n. 1, p. 131-156, jan./jun. 2006.

RAPINI, M.; OLIVEIRA, V.; SILVA NETO, F. A natureza do financiamento influencia na interação universidade-empresa no Brasil? **Rev. Bras. Inov.**, Campinas, SP, v. 13, n. 1, p. 77-108, jan./jun. 2014.

REBOLLEDO, J.; IBARRA, R. Competitividad, innovación y transferencia de tecnología en México. **Innovación y competitividad**, Madrid, n. 869, p. 149-161, nov./dez. 2012.

SCHAEFFER, P.; RUFFONI, J.; PUFFAL, D. Razões, benefícios e dificuldades da interação universidade-empresa. **Rev. Bras. Inov.**, Campinas, SP, v. 14, n. 1, p. 105-134, jan./jun. 2015.

# REDES DE RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAIS: ANÁLISE TEÓRICA BASEADA EM ESTUDOS PUBLICADOS NOS ANAIS DOS ENCONTROS DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD

Gustavo Alberto Silva Coutinho  
Marcus Vinícius Moreira Castro Silva  
André Vasconcelos da Silva

## RESUMO

A formação de redes de relacionamentos organizacionais tem se mostrado de suma importância para garantir a sobrevivência e melhor desempenho das organizações para enfrentar as pressões a que estão expostas em suas áreas de atuações. Diante disso, muitos estudos têm sido realizados acerca desse tema. O presente trabalho busca fazer uma análise de tais estudos, a partir de um levantamento de artigos científicos que proporcionam um recorte do histórico de pesquisas acerca de redes de relacionamentos organizacionais e do que tem sido pesquisado mais recentemente, tomando como base alguns dos trabalhos sobre redes organizacionais publicados no último Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO), da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad).

**Palavras-chave:** Estudos Organizacionais. Redes de relacionamentos organizacionais.

## ABSTRACT

The formation of organizational social networks has proved to be of paramount importance to ensure the survival and performance of organizations to face the pressures to which they are exposed in their areas of performances. Therefore, many studies have been conducted on this subject. This study aims to make an analysis of these studies, from a survey of scientific articles that provide search history of clipping about organizational relationships and networks that have been researched more recently, based on some of the work on networks organizational published in the last Meeting of organizational Studies - EnEO - the National Association of Graduate Studies and Research in Administration - ANPAD.

**Keywords:** Organizational Studies. Networks of organizational relationships.

## 1 INTRODUÇÃO

A pressão sofrida pelas organizações impõe a elas se associarem a outras em redes de relacionamento com a finalidade de obterem vantagens competitivas, aprendizado e colaboração no sentido de manterem-se em funcionamento, e melhorarem seus desempenhos e sua eficiência em suas respectivas áreas de atuação.

O presente estudo faz uma análise teórica das pesquisas sobre redes de relacionamentos organizacionais, apresentado uma evolução histórica dos estudos a respeito e destacando quais os temas mais atuais de interesse dos pesquisadores sobre este fenômeno, a partir de trabalhos divulgados no último Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO) da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad), realizado em 2014.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS ESTUDOS DE REDES DE RELACIONAMENTOS ORGANIZACIONAIS

Os problemas na aplicação das premissas consensuais na produção econômica brasileira apontam uma limitação democrática em que as comunidades têm pouca ou nenhuma capacidade de participar das decisões coletivas com o intuito de aumentar os ganhos de forma conjunta. Assim tem-se que uma das formas encontradas pelas empresas para superar este problema é a criação de redes de cooperação (BALESTRIN; VERSCHOORE, 2010).

Unirem-se em forma de consórcio diferentes organizações, cada uma com uma finalidade, ramo de atuação e com objetivos distintos, tem se demonstrado uma importante estratégia dadas as variações na gestão de inovação dos produtos e serviços, do quadro de concentração de ativos produtivos, dos novos sistemas de informação e comunicação e nas mudanças de comportamento gerencial impostos pela nova ordem econômica (CRUZ et al., 2014).

Segundo Matitz e Bulgacov (2011), esse consórcio de empresas recebe dos pesquisadores a denominação de redes, que atuam principalmente em arranjos locais impondo uma grande transformação nas relações entre o Estado e a sociedade, uma vez que há mais força de negociação, democratização e flexibilização, além de maior participação.

Ocorre que não existem formulações prontas, muito menos diagramas de redes passíveis integralmente de cópia, justamente por ter como uma de suas principais características a adequação e a flexibilização decorrentes das realidades experimentadas. Atualmente, presencia-se uma tendência crescente de atrair privilégios para o sistema destas redes, com a implantação de políticas públicas de fomento e desenvolvimento, com grande apelo social, inclusive com fornecimento de maquinários e treinamento de mão de obra específica.

Desta forma, o tema redes organizacionais ganha muita relevância tornando-se objeto de grande interesse das comunidades científicas,

fazendo surgir diversos estudos sobre o tema (VERSCHOORE; BALESTRIN, 2008).

As mudanças históricas mais significativas sobre o tema se deram a partir da década de 1980, quando o número de empresas aliando-se umas às outras iniciou o fenômeno de cada vez mais aproximarem seus relacionamentos e se unirem para atingir finalidades de competência da empresa (BALESTRIN; VERSCHOORE, 2010).

As alianças entre as organizações e as redes organizacionais têm sido bem-vistas quando avaliadas pela forma promissora de relação e maior propensão ao sucesso. Esta abordagem trata de relações interorganizacionais, pois permite um equilíbrio no desenvolvimento das organizações no sentido de permitir ao mesmo tempo a concorrência e a cooperação sem que um destes fatores se sobreponha ao outro.

Se por um olhar as redes proporcionam redução de custos dada a especialização das organizações e a competição, por outro as parcerias de longo prazo permitem flexibilidade mútua para o uso compartilhado de conhecimento, o que leva à amortização de custos e riscos por todos os envolvidos (CASTRO et al, 2011).

Segundo Faria (2011), o ambiente cooperativo, em oposição ao caráter tipicamente de confronto presente no capitalismo tradicional, possibilita desempenhos superiores e passa a exigir reformulação da teoria de firma existente na atualidade. Referindo-se à interfirma, traz o pensamento de que um empreendimento necessita possuir “capacidade de enfrentar desníveis de mercado e de reagir prontamente, ou mesmo antecipar esta necessidade” (GOBBI et al., 2005). Desta forma, redes organizacionais estruturadas permitem a seus aliados serem mais resistentes e melhor se adaptarem às mudanças mercadológicas.

Existindo cooperação mútua entre os aliados, os custos serão reduzidos, uma vez que a estrutura é desverticalizada. As empresas que optam por esse tipo de comportamento têm a visão de que o processo de mudança e inovação se tornou contínuo. Nesse sentido, o modelo de

competir cooperando traz maior incentivo e impulso para seu estabelecimento estável em ambientes turbulentos (GOBBI et al., 2005).

Desta forma, a criação das redes organizacionais almeja combinar vantagens e possibilidades. Vantagens como a flexibilidade e a maior força de enfrentamento às flutuações de mercado e possibilidades de obter divisão dos custos e riscos, de maior poder de negociação com fornecedores, compartilhamento de conhecimento e métodos produtivos e maior lucratividade (CRUZ et al., 2014).

As redes organizacionais de cooperação têm se destacado na literatura pesquisada por apresentarem uma forma inovadora de manter as empresas competitivas em um mundo globalizado (FARIA, 2011). Desta feita, para uma organização, participar de uma rede torna-se uma maneira inovadora de acompanhar novas descobertas, levantar oportunidades e de conhecer novas tecnologias que possam agregar no seu processo produtivo (VERSCHOORE; BALESTRIN, 2008).

Balestrin e Verschoore (2010) citam o caso de experiências pioneiras em redes organizacionais, trazendo como exemplo a Petro-RS, que forma uma associação de empresas que fornecem suprimentos para a indústria petrolífera, que serve para reforçar a necessidade das alianças entre as organizações. Essas experiências pioneiras chamaram atenção para o fenômeno e contribuíram para a instituição e aplicação prática de políticas públicas que incentivam e favorecem a inovação.

O direcionamento por intermédio de políticas públicas para a implantação de redes de cooperação com foco na inovação é de premente necessidade para garantir a competitividade das organizações. Como a inovação tecnológica pode ser analisada pelos vieses inter e multidisciplinar, seu desenvolvimento está diretamente ligado com a produção do conhecimento científico para o desenvolvimento de produtos, serviços e processos.

Desta forma, a relação entre a ciência e a gestão é tratada como sendo um dos relevantes motivos para que as empresas ingressem nas redes de cooperação. Essas características complexas da inovação tec-

nológica fazem com que as empresas com perfil inovador extrapolem suas fronteiras de conhecimento, pois inovar dentro das limitações e capacidades de uma única organização torna-se quase impossível e exige investimentos de diversos tipos de recursos de que uma única empresa ou organização geralmente não dispõe (MATITZ; BULGACOV, 2011).

Balestrin e Verschoore (2010) asseveram no mesmo sentido que as redes organizacionais têm recebido muitos olhares e relevante importância nas discussões sobre desenvolvimento econômico das localidades onde estão inseridas. Este conceito tem sido utilizado como forma de análise fundamental para produção teórica em desenvolvimento local e a criação de políticas públicas.

Analisando a perspectiva histórica do surgimento das redes de cooperação organizacional, tem-se que os processos de associação e os incentivos a esta forma de governança decorrem das mudanças aceleradas no cenário econômico mundial que caracterizaram as últimas décadas (MATITZ; BULGACOV, 2011).

Nessa análise, tem-se que as organizações deixaram de se isolar uniproducentemente, dada a complexidade e dinamicidade dos mercados da atualidade, já que estes fatores não permitem que as organizações sobrevivam sem que estabeleçam alianças de cooperação.

Em seu trabalho, Castro et al. (2011) analisaram os negócios nos Estados Unidos e destacaram a existência de três estruturas de funcionamento das organizações, que evoluíram ao longo da história e sofreram modificações pelo ambiente em que se inseriam, até serem direcionadas para a formação de redes.

As três principais estruturas, em ordem histórica são: a estrutura funcional, que apareceu no final do século XIX, e proliferou no começo do século XX, permitindo às empresas alcançarem o tamanho e a eficiência necessária para satisfazer as necessidades de um mercado doméstico em contínuo crescimento; a estrutura divisional, que apareceu por um período curto no fim da I Guerra Mundial, mas evoluiu rapidamente durante os anos quarenta e cinquenta; e a estrutura matricial, que

evoluiu durante os anos sessenta e setenta, combinando elementos das duas formas anteriores, gerando simultaneamente dois ou mais *outputs* para um conjunto de mercados, estáveis e variáveis.

Neste contexto histórico-evolutivo, a crise econômica da década de 1970 apontou uma falência do sistema fordista e marcou uma segunda ruptura industrial na história do capitalismo (CASTRO et al., 2011). Segundo Cruz et al. (2014), neste momento os consumidores passaram a exigir produtos que aliavam maior qualidade e quantidade, causando uma diversificação no mercado e fazendo aumentar a implantação de inovações, o que não coadunava com o sistema da produção em série que não tolerava variações em suas linhas de montagem, não estando mais apto a atender à nova economia.

A tendência natural das organizações foi a mudança da produção em série para produção flexível, ou do fordismo para o pós-fordismo, tendo como características principais a flexibilidade e a capacidade de inovação, intrínsecas à definição de redes de cooperação organizacional.

Conforme trata Cruz et al. (2014), no início da década de 1980 as alianças atraíram a atenção da comunidade científica, em especial a economia, a sociologia e a teoria organizacional, e as pesquisas acerca do tema seguem primordialmente três grandes linhas: o estudo dos motivos que conduzem à formação de parcerias; os tipos de relacionamento entre as organizações; e os novos formatos organizacionais.

Outro aspecto relevante para o advento das redes de cooperação são as transformações entre as relações institucionais de todas as naturezas (públicas ou privadas) devido ao desenvolvimento da tecnologia da informação. O alto investimento para se criar um ambiente favorável ao desenvolvimento de um determinado setor da indústria muitas vezes era inviável, o que dificultava a inserção de alguns países na participação igualitária no mercado mundial ante os países desenvolvidos (FARIA, 2011).

Entretanto, na atualidade, dada a evolução da tecnologia da informação, tornou-se possível criar uma estrutura sem necessariamente

criar um ambiente complexo em infraestrutura, permitindo assim criar redes de cooperação internacionais com as mesmas características das locais, sem que isto implique aumento exagerado de custos e permitindo às organizações compartilharem recursos em diferentes localidades, com diferentes níveis de conhecimento e expandir os mercados, trazendo benefícios ímpares para cada participante.

Para Verschoore e Balestrin (2008), as redes organizacionais são processos de alianças cooperativas que têm como resultado um organismo cujo objetivo é a realização de um projeto comum. Já Matitz e Bulgacov (2011) entendem que as redes de cooperação são formadas por grupos de organizações, mas cada qual separada legalmente, que se tangenciam pelas relações de troca, objetivos comuns ou complementares, laços comuns e relações sociais que se tornam mais fortes e contínuas com o decorrer do tempo.

Partindo destas definições pode-se afirmar que as redes de cooperação organizacional se dão em empresas de todo porte, inclusive entre empresas de diferentes portes, mas as que têm mais oportunidades de se beneficiar com as redes são, sem dúvidas, as pequenas e médias empresas, já que para estas aparecem maiores vantagens, como: i) aumentar a competitividade – tecendo relacionamento de confiança entre fornecedores e clientes, as pequenas e médias empresas passam a possuir um meio mais balanceado de concorrer com empresas de grande porte; ii) divisão dos custos e riscos – além de demandar de menor investimento inicial, as redes entre pequenas e médias empresas proporcionam a divisão dos riscos eventuais da atividade, pois os prejuízos, se houver, serão divididos por todos do grupo, permitindo, desta forma, uma maior adaptabilidade às flutuações de mercado; iii) maior troca de tecnologias e informações – que proporciona que as pequenas e médias empresas tenham mais acesso às atualizações inovadoras, compartilhando investimentos nesta área e acessando tecnologias mais caras (FARIA, 2011).

Cruz et al. (2014) definem que a argamassa que permeia as redes organizacionais é o princípio da confiança mútua criado entre as

organizações, que é caracterizado pela redução da incerteza comportamental no que tange a práticas desleais e oportunistas, pela redução dos custos com sistemas gerencias de defesa e de fiscalização de condutas, pela otimização do trabalho e a forma como este se divide por toda rede, amoldando-se à realidade produtiva, às flutuações econômicas, evitando a repetição de esforços.

Desta forma, as empresas buscam se associar em redes justamente pela complementaridade de competências, em que uma completa a outra em uma associação que cria uma sinergia, possibilitando o aumento do potencial competitivo de cada um dos associados (GOBBI et al., 2005).

Dentre as classificações trazidas pela literatura às redes de cooperação, estas podem ser assim tratadas: i) pelo grau de formalidade, que classifica as redes como sociais – aquelas cuja relação é apenas social e não existem acordos ou contratos formais; ii) burocráticas – aquelas em que há a presença de acordos formais entre as empresas, o que proporciona maior segurança, pois as discussões se dão sob uma ótica legalista; e iii) proprietárias – que têm como característica a formação de acordos relacionados ao direito proprietário entre os controladores de uma empresa, muitas vezes com propósitos exclusivamente financeiros.

Quanto ao grau de centralização, também é possível classificar as redes em simétricas, em que não existe uma empresa centralizadora, e assimétricas, que possuem uma empresa que centraliza as relações (FARRIA, 2011).

### **3 ESTUDOS SOBRE REDES DE RELACIONAMENTOS ORGANIZACIONAIS PUBLICADOS NOS ANAIS DOS ENCONTROS DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD**

A Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad) é, com certeza, uma das principais instituições nacionais que atuam na promoção de ensino, pesquisa e produção de conhecimento nas áreas das ciências administrativas, contábeis e afins.

Periodicamente, a Anpad realiza encontros acadêmicos em que são apresentados e discutidos, entre outros temas, trabalhos de pesquisa na área de Estudos Organizacionais, tanto no EnANPAD (Encontro da Anpad, organizado em onze divisões acadêmicas, entre elas, a Divisão de Estudos Organizacionais), quanto no EnENEO (Encontro da Divisão de Estudos Organizacionais da Anpad). Os trabalhos apresentados em ambos os eventos são publicados em anais, os quais constituem preciosa fonte de referências para todos que desenvolvem pesquisas na área de Estudos Organizacionais.

As redes de relacionamentos organizacionais, como já mencionado, têm sido objeto de pesquisas cada vez mais numerosas em Estudos Organizacionais, razão pela qual, no presente trabalho, apresenta-se a seguir um pequeno apanhado de trabalhos publicados nos anais do último Encontro da Divisão de Estudos Organizacionais realizado pela Anpad no ano de 2014, a fim de ilustrar ainda melhor a relevância da organização das instituições em redes de relacionamentos e destacando, por meio de um pequeno recorte, quais aspectos das redes de relacionamentos organizacionais têm sido estudados no Brasil mais recentemente.

Inicialmente, destaca-se o fato de que as parcerias entre organizações intersetoriais proporcionam aprendizados aos agentes envolvidos, uma vez que criam as condições necessárias para tal, como estrutura organizacional, procedimentos e práticas. Dessa maneira, aumenta-se a possibilidade de acesso a conhecimentos relevantes, fortalecendo as interações. Contudo, o estudo dos processos de interações das parcerias se faz necessário, e não apenas os seus resultados, de forma a aumentar a capacidade de aprendizado dos envolvidos (AMARAL, 2014).

Amaral (2014) buscou, em seu trabalho, aprofundar o entendimento do elemento aprendizagem nos processos de interações entre organizações a partir da análise do aprendizado assimilado por organizações do chamado terceiro setor que se inter-relacionam com empresas.

O autor defende o entendimento de que as parcerias intersetoriais têm potencial de se tornarem modelos de gestão para a prática de ação social e precursoras do aumento da aprendizagem enquanto atendem às necessidades individuais dos atores envolvidos (AMARAL, 2014).

A pesquisa de Amaral (2014) se baseia nas relações de parceria de três organizações do terceiro setor com empresas. A partir daí, se destacam quatro categorias de processos de aprendizagem dessas redes de organizações, quais sejam, aprender como processo contínuo, aprender pelo questionamento, aprender como compromisso mútuo e aprender nos conflitos e tensões.

Os processos de aprendizagem organizacional observados no estudo indicam que as relações de parceria entre empresas e organizações de terceiro setor foram benéficas para todos os atores envolvidos, uma vez que as experiências adquiridas pelas diferentes organizações em outras situações foram aprendidas e aplicadas na parceria. Desse modo, conclui que as parcerias entre empresas e organizações do terceiro setor são propícias à aprendizagem (AMARAL, 2014).

Outro estudo interessante apresentado na última edição o EnEO da Anpad, de autoria de Oliveira, Reinert e Verdu (2014), trata da influência da rede de relacionamentos sociais na formação, evolução e atuação de uma cooperativa de artesãs.

Esta, ao estabelecer relacionamento com uma organização, também de artesanato, francesa, beneficiou-se da interação quando a crise econômica de 2008 diminuiu as exportações dos produtos da cooperativa brasileira, o que levou a rede de organizações a desenvolver estratégias para explorar melhor o mercado nacional (OLIVEIRA; REINERT; VERDU, 2014).

Os resultados da pesquisa demonstram que a formação e evolução da rede de relacionamentos organizacionais incrementaram a atuação nacional e internacional da cooperativa, que lhe gerou maior visibilidade e vantagens competitivas nesses mercados. Isso se deu porque houve colaboração entre os atores no sentido de criar um produto

para atender às demandas do comércio justo na França, propiciando a atuação internacional desde a formação da rede, além de a cooperativa brasileira se beneficiar da boa reputação da organização francesa para incrementar seus negócios no Brasil.

Quando da crise econômica de 2008, a cooperativa teve que interromper a comercialização internacional de seus produtos, mas a rede de relacionamentos proporcionou a implementação de novas estratégias para atuação no mercado interno, o que manteve a demanda dos produtos da cooperativa e culminou com sua presença nas doze cidades sede da Copa do Mundo de Futebol de 2014 (OLIVEIRA; REINERT; VERDU, 2014).

Os dois trabalhos mencionados acima reforçam a ideia de que as organizações, atuando em rede de relacionamento, beneficiam-se do aprendizado transmitido pelos atores envolvidos, a partir de experiências vividas por cada um deles anteriormente, tornando a atuação das organizações mais produtiva e proveitosa após o início da inter-relação.

Em outro contexto, o trabalho de Jacometti, Gonçalves e Castro (2014) trata de arranjos produtivos locais (APLs), aglomerações de empresas que buscam se desenvolver pelo compartilhamento de conhecimentos ao longo do tempo. Os autores propõem um esquema de análise desse tipo de rede de organizações, adequado para avaliar a institucionalização em APLs, testar hipóteses e explorar relações estabelecidas.

A justificativa do estudo diz respeito à necessidade de questionar até que ponto a condição de institucionalização de um APL baseia-se no conhecimento difundido em rede, pois algumas pesquisas já demonstraram que há conhecimento difundido num arranjo produtivo, sem necessariamente haver aceitação do modelo prescrito de APL, o que leva à não institucionalização, em alguns casos (JACOMETTI; GONÇALVES; CASTRO, 2014). Ou seja, o simples fato de estabelecer-se uma rede de organizações que transmitem conhecimentos entre si não leva, necessariamente, à aceitação e utilização desses conhecimentos.

Em outro estudo, Freire (2014) expõe que o campo analítico de redes tem se mostrado fundamental para o que ela chama de “compreensão socializada” de ações e processos em atividades econômicas privadas ou atividades públicas.

Freire (2014) cita Porter, 1999, para apresentar o conceito de *cluster* como sendo concentrações geográficas de empresas inter-relacionadas, fornecedores especializados, prestadores de serviço, empresas em setores correlatos e outras instituições, como universidades, por exemplo. Destaca que um crescente número de regiões adota a política de *cluster* como melhor alternativa para o desenvolvimento econômico.

É possível verificar, então, as consequências da implementação de tal política: positivamente, impulso à inovação e produtividade dos atores envolvidos, igualdade de tratamento entre eles, criação de ambiente caracterizado por externalidades dinâmicas e apontamento de falhas de mercado (FREIRE, 2014).

Com isso, conclui-se que a aplicação de política *cluster* pode viabilizar a criação de um ambiente de aprendizagem coletiva e de dinâmica inovativa (FREIRE, 2014).

Numa abordagem diferente, Adami e Verschoore Filho (2014) destacam a confiança entre os atores envolvidos na rede de organizações como elemento essencial para seu funcionamento e geração de mais benefícios aos atores, pois a confiança proporciona maior competitividade e melhores desempenhos. Para demonstrar isso, como a maioria dos estudos com ênfase no aspecto confiança se concentra em redes formadas por dois agentes, realizaram uma pesquisa sobre a confiança em uma rede formada por três atores (ADAMI; VERSCHOORE FILHO, 2014).

Em uma tríade, em que a complexidade das relações entre as organizações em rede é maior, a confiança tem sua contribuição ampliada. A confiança interorganizacional em tríades contribui diretamente para a construção e manutenção de parcerias, para o desempenho e satisfação da/com a relação e para a cooperação entre as partes envolvidas (ADAMI; VERSCHOORE FILHO, 2014).

Laimer (2014), por sua vez, procura identificar os fatores determinantes das relações interorganizacionais das instituições no contexto de parques científicos e tecnológicos.

As organizações podem estabelecer relações entre si motivadas por várias contingências que estão relacionadas às pressões de autoridade superior, à escassez de recursos, ao exercício de poder, à colaboração, à relação de custo e benefício, à incerteza ambiental e às condições institucionais (LAIMER, 2014).

A partir da análise de dois casos de redes de organizações em parques científicos e tecnológicos (Tecnosinos, no Brasil e Taguspark, em Portugal), concluiu-se que ambas as redes têm semelhanças nos fatores que determinam o estabelecimento de relações interorganizacionais: necessidade de obtenção de recursos por meio de troca de informações com outras empresas e instituições, reciprocidade, pois as organizações envolvidas são motivadas a cooperar movidas pelos ganhos coletivos decorrentes da troca de recursos, e legitimidade, pois as organizações envolvidas, pressionadas pelo ambiente competitivo, fazem uso da inter-relação para obter uma imagem positiva perante esse ambiente (LAIMER, 2014).

As recentes pesquisas sobre redes de relacionamentos organizacionais também têm tentado abordar o tema sob perspectivas diferentes ou, pelo menos, pouco convencionais.

Todas as organizações necessitam de relacionamento com outras para sobreviver, ganhar vantagens competitivas, atender as suas metas. Silva (2014) procura compreender o relacionamento interorganizacional sob uma perspectiva estruturalista. O estruturalismo, que teve origem na pesquisa de Lévi-Strauss (1980), define que uma estrutura, para ser assim considerada, deve observar quatro condições: (1) uma estrutura oferece um caráter de sistema; (2) todo modelo pertence a um grupo de transformações; (3) as propriedades indicadas anteriores têm que prever o modo de reação do modelo; e (4) o modelo deve ser construído de tal modo que seu funcionamento possa explicar todos os fatos observados (SILVA, 2014).

Na observação de redes de organizações sob perspectiva estruturalista, Silva (2014) destaca que com a incorporação das práticas organizacionais, seguindo uma lógica de mudança contínua e adequação dos agentes às pressões de mercado, tem-se uma noção do seu impacto e contribuição das organizações para a estrutura em si. A partir do estruturalismo (com uma vertente institucional) podem-se discutir relacionamentos organizacionais dentro da ciência de gestão.

Giglio e Bertóli (2014), por sua vez, buscaram discutir a prevalência do conceito de “estados de redes” sobre o conceito de “estágios de redes”, dominante na produção acadêmica brasileira e que se baseia no historicismo e em relações causais, o que, segundo os autores, seria incoerente com os princípios do fenômeno das redes.

As pressões do mercado forçam as organizações a trabalharem em conjunto, formando redes de relacionamento. Nasceram, assim, as parcerias, as *joint-ventures*, as redes, os arranjos produtivos locais e outras manifestações e nomes de trabalho conjunto. Para acompanhar esses fatos, os pesquisadores, em geral, utilizam a perspectiva do tempo, da história, da sequência e criam prognósticos sobre sequências futuras. São os “estágios de redes” (GIGLIO; BERTÓLI, 2014).

Partindo do paradigma da sociedade em rede, os autores apresentam vantagens do conceito de “estados de redes”, ao invés de “estágios de redes”, uma vez que é cada vez mais difícil estabelecer relações causais nos fenômenos sociais, as redes aí incluídas, em razão da aleatoriedade, imprevisibilidade e concomitância das múltiplas relações entre os atores. Portanto, embora seja possível isolar os fatores que levam à formação das redes de relacionamentos, não é possível isolá-los para análise, em razão de sua característica de indissociabilidade (GIGLIO; BERTÓLI, 2014).

Por fim, Klein et al. (2014) apresentam uma análise dos fatores que levam uma organização a deixar de compor uma rede interorganizacional, destacando o aspecto da satisfação de organizações na rede, decorrente, evidentemente, do ganho de desempenho que compor uma rede organizacional proporciona.

A satisfação ou insatisfação da organização componente de uma rede, então, desdobra-se em quatorze fatores distribuídos em três dimensões maiores, conforme o quadro abaixo, retirado e adaptado do estudo de Klein et al. (2014):

<b>DIMENSÕES</b>	<b>FATORES</b>
<b>Antecedentes para colaboração</b>	<b>Seleção de Parceiros</b>
	<b>Relações Anteriores</b>
	<b>Laços Sociais Anteriores</b>
<b>Processos colaborativos</b>	<b>Imediatismo por resultados</b>
	<b>Gestão Participativa</b>
	<b>Troca de Recursos</b>
	<b>Confiança e Comprometimento</b>
	<b>Autonomia Organizacional</b>
	<b>Individualismo versus Coletivismo</b>
	<b>Simetria de Informação</b>
<b>Resultados Percebidos da Colaboração</b>	<b>Aprendizagem Interorganizacional</b>
	<b>Alcance dos Objetivos</b>
	<b>Geração de Legitimidade</b>
	<b>Geração de Valor e Inovação</b>

Fonte: Adaptado dos dados da pesquisa de Klein et al. (2014).

Estabelecidos os fatores, Klein et al. (2014) investigaram a influência deles sobre a satisfação de organizações que deixaram de com-

por redes. Concluíram que a insatisfação de 44,4% dos empresários que saíram das redes e que foram objeto de sua pesquisa pode ser explicada pelos fatores: alcance dos objetivos, aprendizagem interorganizacional e gestão participativa, sendo, destes, o fator de alcance dos objetivos o que exerce maior influência.

Isso indica que, na percepção dos empresários investigados, a rede não conseguiu gerar benefícios e o alcance de metas e objetivos que proporcionassem maiores ganhos do que custos e investimentos para os empresários, o que impactou diretamente no nível de satisfação. Este problema pode estar associado a aspectos fundamentais que devem ser observados desde a formação da rede, como a seleção dos parceiros, a definição de metas e o alinhamento dos objetivos. (KLEIN et al., 2014).

Trata-se de dados interessantes, que indicam aspectos que devem ser considerados desde o momento da formação de redes de relacionamentos organizacionais e que influenciam a participação dos atores enquanto ela estiver em funcionamento.

Assim como os que foram aqui mencionados, muitos outros estudos sobre redes de organizações são divulgados por meio dos EnEO da Anpad e por outros veículos, o que demonstra a preocupação e interesse dos estudiosos a respeito do tema.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As pesquisas a respeito de redes de relacionamentos organizacionais têm se proliferado à medida que as organizações, cada vez mais, têm se organizado em redes interinstitucionais com intenção de obter vantagens competitivas e garantir maior eficiência ou sua própria sobrevivência na realização de suas atividades.

Vários estudos têm sido publicados a respeito do tema, mas todos eles, como evidenciado neste trabalho, são coincidentes em reconhecer

que a composição de redes de relacionamento traz benefícios às organizações, que podem compartilhar conhecimentos e aprendizados entre si e cooperar umas com as outras, num ambiente de confiança recíproca que confere a elas vantagens competitivas.

Contudo, alguns estudos destacam as dificuldades e problemas decorrentes da formação de redes de relacionamentos organizacionais, propondo soluções e alternativas para a superação de tais barreiras, de modo que os evidentes benefícios das atuações em rede continuem a justificar sua formação.

A presente análise teórica expõe algumas linhas de pesquisa presentes em tais estudos, destacando tendências e possibilitando vislumbrar perspectivas futuras para as redes de relacionamentos organizacionais.

## REFERÊNCIAS

ADAMI, Vivian Sebben; VERSCHOORE FILHO, Jorge Renato de Souza. Confiança em relacionamentos interorganizacionais triádicos. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014.

AMARAL, Diego Gama. Aprendizagem em projetos de parcerias entre empresas e organizações do terceiro setor: uma análise sob a perspectiva da aprendizagem social. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014.

BALESTRIN, Alsones; VERSCHOORE, Jorge Renato; REYES JÚNIOR, Edgar. O Campo de Estudo sobre Redes de Cooperação Interorganizacional no Brasil. **RAC**, Curitiba, v. 14, n. 3, p. 458-477, maio/jun., 2010.

CASTRO, Marcos de; BULGACOV, Sérgio; HOFFMAN, Valmir Emil. Relacionamentos Interorganizacionais e Resultados: Estudo em uma Rede de Cooperação Horizontal da Região Central do Paraná. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 1, p. 25-46, jan./fev., 2011.

CRUZ, June Alisson Westarb et al. Cooperação e motivação em redes organizacionais: Análise de configuração estrutural de redes sociais em série histórica. **REDES**, v. 25, n. 2, dez. 2014.

FARIA, Alexandre. Repensando Redes Estratégicas. **RAC**, Curitiba, v. 15 n. 1, p. 84-102, jan./fev. 2011.

FREIRE, Ayalla Cândido. Entre comunidades de pesquisa em 'redes' e a *cluster policy*: caminhando para uma agenda de pesquisa integradora. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014.

GIGLIO, Ernesto Michelangelo; BERTÓLI, Nilson Cesar. As vantagens teóricas e metodológicas do conceito de estado de redes, em comparação com o conceito de estágios de redes. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014.

GOBBI, Beatriz Christo et al. Politizando o conceito de redes organizacionais: uma reflexão teórica da governança como jogo de poder. **EMBAPE/FGV**, São Paulo, v. 3, n. 1, mar. 2005.

JACOMETTI, Márcio; GONÇALVES, Sandro Aparecido; CASTRO, Marcos de. *Institutional work* e conhecimento em redes interorganizacionais: uma proposta teórica para investigar APLs. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014.

KLEIN, Leander Luiz; VIEIRA, Kelmara Mendes; PEREIRA, Breno Augusto Diniz; VIZZOTO, Andrieli Diniz. Aspectos que influenciam as empresas a saírem de redes interorganizacionais: uma análise multifatorial. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014.

LAIMER, Claudionor Guedes. Determinantes da formação de relações interorganizacionais em parques científicos e tecnológicos: evidências teóricas e empíricas. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014.

MATITZ, Queila Regina Souza; BULGACOV, Sergio. O Conceito Desempenho em Estudos Organizacionais e Estratégia: um Modelo de Análise Multidimensional. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 4, p. 580-607, jul./ago., 2011.

OLIVEIRA, Edi Carlos; REINERT, Maurício; VERDU, Fabiane. A influência da rede de relacionamentos sociais na formação, evolução e atuação da Cooperativa Artisans Brasil. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014.

SILVA, Minelle Enéas da. A estrutura social nos relacionamentos interorganizacionais. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8., 2014.

VERSCHOORE, Jorge Renato; BALESTRIN, Alsones. Fatores Relevantes para o Estabelecimento de Redes de Cooperação entre Empresas do Rio Grande do Sul. **RAC**, Curitiba, v. 12, n. 4, p. 1043-1069, out./dez., 2008.



Editora Golden

Agência Brasileira do ISBN

ISBN: 978-65-80189-01-4



9 786580 189014